

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione	Comune di Capriate San Gervasio
Indirizzo	Piazza della Vittoria n. 4
PEC	posta@pec.comune.capriate-san-gervasio.bg.it
Sito web	https://www.comune.capriate-san-gervasio.bg.it
Codice fiscale Amministrazione	00325440162
P. Iva	00325440162
Codice BDAP	611442929236057902
Codice SIOPE	64538
Codice IPA	C_B703
Codice ISTAT	016051
Codice catastale	B703

per i soli enti locali, il termine ultimo per

l'approvazione del PIAO, comprensivo della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, è

slittato al 30 marzo 2025, in conseguenza del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 (cfr. comunicato del Presidente ANAC 30 gennaio 2025).

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 la compilazione di questa sezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti.

2.2. Performance

Ai sensi del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 la compilazione di questa sezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti. Tuttavia, poiché a seguito della soppressione dell'art. 169, comma 3 - bis, del d.lgs. 267/2000 i comuni con meno di 50 dipendenti non possono più considerare assorbito nel PEG il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della Performance, per evidenti ragioni di semplificazione si procede alla compilazione anche di questa sezione, individuando gli obiettivi 2024.

La compilazione di questa sezione tiene conto di due importanti indicazioni normative:

1. in data 13 dicembre 2023 è stato approvato il Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227". Tale decreto, pubblicato in G.U. n.9 del 12-1-2024 è entrato in vigore il 13-1-2024;

2. l'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13 del 24.02.2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41 del 21.04.2023, prevede nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al **rispetto dei tempi di pagamento** previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.”

L'assegnazione degli obiettivi 2024 tiene anche conto della dimensione organizzativa dell'ente, come descritta nei paragrafi precedenti, che evidenzia un forte sottodimensionamento che rende anche il mantenimento degli ordinari obiettivi di mantenimento e di ordinaria amministra

Gli obiettivi sono descritti in allegato.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO



I reati di corruzione

La corruzione nel codice penale italiano

- Peculato (art. 314)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316)
- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis)
- Concussione (art. 317)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320)
- Pene per il corruttore (art. 321)
- Istigazione alla corruzione (art. 322)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali e degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis)

- Abuso d'ufficio (art. 323)
- Interesse privato in atti di ufficio (art. 324)
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (art. 325)
- Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326)
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328)
- Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (art. 329)
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis)
- Usurpazione di funzioni pubbliche (art. 347)
- Omissione di referto (art. 365)
- Rivelazione del contenuto di documenti segreti (art. 621)
- Appropriazione indebita (art. 646)
- Appropriazione di cose smarrite, del tesoro o di cose avute per errore o caso fortuito (art. 647)
- Possesso ingiustificato di valori (art. 708)

La corruzione nel codice civile italiano

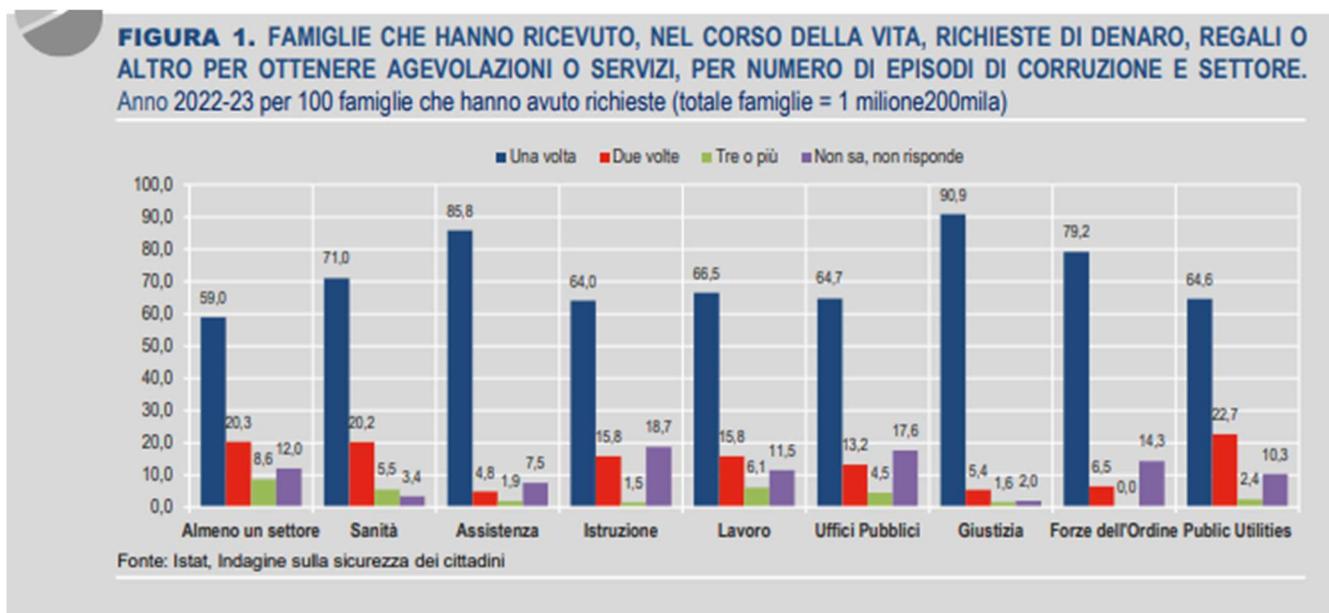
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis)
- Corruzione tra privati (art. 2635)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis)

Il contrasto alla corruzione è tra i punti all'attenzione della CE, anche per gli effetti distorsivi generati dalla corruzione che impediscono il corretto funzionamento dei mercati e della concorrenza, con ricadute negative sulla crescita economica

Nel PNRR giustizia è stata concordata un milestone che impegna il Paese al monitoraggio dei procedimenti aventi ad oggetto reati di corruzione e alle ricadute delle recenti riforme del processo penale sulla durata dei processi e sull'effettività della tutela.

Nell'ultima indagine Istat (2022-2023) si riscontra una diminuzione dal 2,7% all'1,3% delle richieste ricevute dalle famiglie nel triennio precedente l'intervista rispetto all'edizione 2015 - 2016. I cali più consistenti riguardano i settori lavoro, uffici pubblici, sanità e giustizia.

Diminuisce anche la quota di chi conosce persone che hanno avuto esperienze di corruzione: dal 13,1% (2015 - 2016) all'8,3% (2022 - 2023).



Il dato è sicuramente condizionato dalla pandemia da Covid-19 che tra il 2020 e il 2021 può avere alterato anche il ricorso stesso ad alcuni servizi.

L'unico settore in cui la corruzione non appare in calo è quello assistenziale, rimasto stabile al valore di 1,4% (circa 33mila famiglie). Al contrario, la diminuzione, statisticamente significativa, è più ampia in ambito lavorativo e per le richieste negli uffici pubblici. Si sono dimezzate le richieste in ambito sanitario e sono un quarto di meno nel settore giustizia.

¹ <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/06/Report-CORRUZIONE-21-giugno-2024.pdf>

La maggior parte delle famiglie che ha ricevuto richieste di denaro o altro per ottenere facilitazioni, ha ricevuto una sola richiesta nel corso della vita (circa il 59%, 709mila), il 20,3% due e l'8,6% tre o più, mentre il 12% ha preferito non rispondere o ha dichiarato di non ricordare. Nel settore dell'istruzione, lavoro, uffici pubblici e public utilities è maggiore la frequenza di subire più volte le richieste di denaro o altro.

Secondo il 38,5% degli imprenditori, liberi professionisti e lavoratori in proprio (circa 2milioni e 900mila nel 2022-2023) capita di essere obbligati (sempre o spesso) a pagare per ottenere licenze e concessioni o contratti con la P.A., permessi per l'import e l'export, oppure per agevolare pratiche fiscali o velocizzare procedure giudiziarie. La percezione della diffusione della corruzione risulta, dunque, in crescita rispetto a quella, già rilevante, stimata nell'Indagine precedente (32,4%).

Gli imprenditori e i lavoratori autonomi intervistati che presentano una maggiore percezione della diffusione della corruzione sono quelli che lavorano nell'ambito dell'industria e delle attività manifatturiere, il 71,5% dei quali (circa 986mila) ritiene che si sia obbligati a pagare sempre o spesso per almeno uno dei servizi o facilitazioni citati. Seguono coloro che svolgono le proprie attività nei settori delle costruzioni (circa 516mila) e dell'agricoltura, caccia e pesca (circa 361mila). È, invece, il settore delle intermediazioni monetarie e finanziarie quello in cui meno intervistati dichiarano che si è costretti a pagare sempre o spesso per i servizi o i favori citati (circa 29mila).

Secondo i lavoratori autonomi risulta di particolare rilevanza la percezione relativa all'ambito dei contratti con la PA, per i quali per oltre un rispondente su quattro (il 25,2%, circa 1milione e 897mila) dichiara che in genere si è obbligati a pagare sempre o spesso. Riguardo l'agevolazione di pratiche fiscali e l'ottenimento di licenze o concessioni, ci si attesta rispettivamente al 16,2% e al 15,4%. La corruzione percepita come meno diffusa è quella attinente le procedure giudiziarie e i permessi per l'import e l'export. Oltre il 90% dei cittadini si dichiara molto o abbastanza d'accordo con le affermazioni "tutti dovremmo combattere la corruzione denunciando i casi di cui si viene a conoscenza" (90,7%, 39milioni e 300mila) e "la corruzione è un danno per la società" (92,4%, circa 40 milioni). L'accordo tuttavia risulta meno diffuso tra le persone meno istruite e tra quelle che risiedono al Sud (rispettivamente 85,8% e 86,8%) e nelle Isole (rispettivamente 87,6% e 91,0%).

Concordano con l'affermazione che la corruzione fa aumentare i costi che i cittadini devono pagare per i servizi (77,1%) soprattutto i cittadini del Nord-ovest (83,0%), meno quelli del Nord-est (71,1%). Sono d'accordo più i laureati (87,0%) e coloro che hanno dichiarato di conoscere persone cui sono state fatte richieste per ottenere beni o servizi (84,2%), meno concordi imprenditori e lavoratori autonomi (70,5%).

Le persone che si dicono molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione "Denunciare fatti di corruzione è pericoloso" sono il 63,4%; sia tra le persone che conoscono qualcuno cui sono state fatte richieste sia tra gli imprenditori e i liberi professionisti questa percentuale è sensibilmente maggiore, rispettivamente il 74,5% e il 75,7%. Al Centro la quota è più elevata (68,5%) e al Sud più

contenuta (59,6%). I picchi si hanno per la Provincia di Bolzano/Bozen, Umbria, Marche, Toscana, Sardegna, Puglia e Friuli Venezia Giulia, con valori tra il 70 e l'80%.

Meno diffuso è invece l'accordo rispetto all'affermazione per cui "la corruzione riguarda solo le grandi imprese e i politici" (31,8% molto o abbastanza d'accordo), percentuale che supera il 35% per il Nord-ovest e il Centro, diminuisce al 25% circa per il Nord-est e tra gli under 34enni (29,2%). Anche l'"inevitabilità" della corruzione è un'opinione meno diffusa: il 29,4% dei cittadini ritiene che la corruzione sia naturale e inevitabile, sebbene questa percentuale raggiunga il 38,6% al Centro e soprattutto sia più elevata (51,3%) tra quelli che conoscono personalmente chi ha vissuto episodi di corruzione.

L'accordo circa l'affermazione "denunciare i fatti di corruzione è inutile" è ancora minore (23,1% dei cittadini), con quote maggiori per chi ha un titolo di studio medio basso (26,1% tra chi ha la licenza media e 28,2% licenza elementare o nessun titolo di studio). Anche in questo caso esistono differenze territoriali: risulta più elevata nel Sud (29,5%) e nel Centro (26,7%).

Ma qual è l'opinione su chi denuncia episodi di corruzione? Le opinioni sono decisamente positive per il 95,7% dei cittadini, solo il 3,1% ha indicato definizioni connotate negativamente, con quote maggiori al Sud (5%) e al Centro (4,1%). Il 56,5% definirebbe chi denuncia episodi di corruzione una persona onesta, il 22,3% una persona coraggiosa, il 10,3% una persona responsabile e una persona integra il 6,6%. L'onestà è dunque la prima caratteristica indicata, ma il coraggio assume una rilevanza particolare in alcuni sottogruppi: tra gli imprenditori e i liberi professionisti la definizione di persona coraggiosa è scelta dal 32,9%, mentre tra chi conosce persone che hanno ricevuto richieste di corruzione è scelta dal 29,3%.

Le opinioni negative sono residuali: chi denuncia episodi di corruzione viene definito una "persona intransigente" dall'1,3%, una spia (0,6%), una persona vendicativa (0,5%), una persona stupida ed ingenua (0,5%), un traditore (0,2%).

L'Italia è al 42° posto su una classifica di 180 paesi nell'indice della percezione della corruzione 2023, secondo il Rapporto elaborato da Transparency International. L'anno precedente l'Italia occupava il 41° posto, mantenendosi sostanzialmente stabile.²

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti": il punteggio dell'Italia nel 2023 è 56, lo stesso dello scorso anno e del 2021, ben tre punti in più rispetto al 2020. Dal 2012 sono stati guadagnati 14 punti.

² <https://www.anticorruzione.it/-/report.transparency2023>

La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 65 punti (peggiolata di un punto, rispetto ai 66 dello scorso anno).

I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca (90 punti), la Finlandia (87) e la Nuova Zelanda (85).

In fondo alla classifica Somalia (punteggio 11), e Venezuela e Siria (punteggio 13).

I dati dell'indice della criminalità, secondo la classifica annuale del Sole 24 Ore che fotografa i delitti commessi e denunciati sul territorio nell'anno precedente, in rapporto alla popolazione residente, con riferimento alla Provincia di Bergamo, e con espresso riferimento alle tipologie di reati potenzialmente riconducibili ad una strategia di prevenzione della corruzione, evidenziano le seguenti informazioni:

2023	Rank	Reato	Denunce/100 mila abitanti
	66	Truffe e frodi informatiche	408,1
	56°	Delitti informatici	48,7
	31	Associazione di tipo mafioso	0
	63	Riciclaggio e impiego di denaro	1,4
2024	Rank	Reato	Denunce/100 mila abitanti
	68 ▲	Truffe e frodi informatiche	408,1
	34° ▼	Delitti informatici	48,7
	35 ▲	Associazione di tipo mafioso	0
	63	Riciclaggio e impiego di denaro	1,4

Nel 2023 sono state 2.030 le segnalazioni di operazioni sospette inviate alla Banca d'Italia in relazione ad operazioni finanziarie che fanno ipotizzare un possibile tentativo di riciclaggio.

Il bilancio del 2023 redatto dall'Unità di informazione finanziaria della Banca d'Italia racconta di una lieve frenata recente, con un calo del 4,6% rispetto alle segnalazioni registrate in bergamasca nel 2022.

Ma il dato del 2023 è comunque più alto di quelle del triennio 2019 - 2021.

Si tratta di un calo che si registra anche su base nazionale, anche se la Banca d'Italia specifica che le segnalazioni sono calate in relazione a banche, poste, Imel (istituti di moneta elettronica) e Ip (istituti di pagamento) ma sono aumentate su altri canali. In particolare le segnalazioni provenienti dagli uffici della Pubblica amministrazione sono aumentati del 136,4%.³

Il report dei reati corruttivi⁴ pubblicato a marzo 2023 e predisposto dal Servizio di analisi Criminale del DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA - DIREZIONE CENTRALE DELLA POLIZIA CRIMINALE esamina e analizza il fenomeno della corruzione attraverso l'esame del patrimonio informativo delle Forze di polizia.

Se da un lato anche tale analisi non potrà essere definitiva, a causa dell'indubbia rilevanza della parte sommersa del fenomeno, dall'esame dei dati statistici è comunque possibile evidenziare, a parità delle restanti condizioni, l'andamento del fenomeno nel tempo. Si tratta, quindi, di una "chiave di lettura", che propone una prospettiva diversa rispetto ad altre analisi quantitative e qualitative e che offre la visione di un fenomeno che, nei termini generali, negli ultimi anni fa registrare una decrescita degli indicatori.

L'ambito esplorato è quello dei delitti legati al fenomeno corruttivo, ricompresi tra i delitti contro la Pubblica Amministrazione, che sono contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale e riguardano gli illeciti che incidono negativamente sulle attività dello Stato e degli Enti pubblici

Per avere un riferimento aggiornato sull'incidenza di tale fenomenologia criminale sul territorio l'analisi rapporta i reati della specie alla popolazione residente in Italia, nel triennio che va dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022, ottenendo per ogni reato un valore medio nazionale che poi viene rapportato ai valori medi di ogni singola regione.

Sulla base di tale analisi la Lombardia risulta essere maggiormente toccata dalle seguenti tipologie di reato:

1. Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
2. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
3. Corruzione in atti giudiziari (319 ter)
4. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
5. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
6. Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)

³ Fonte: L'ECO DI BERGAMO del 5.02.2024

⁴ https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-04/report_reati_corruttivi_marzo_2023.pdf

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

Dopo le elezioni del 14 e 15 maggio 2023 la struttura organizzativa del comune di Capriate San Gervasio è rimasta suddivisa in 5 settori come di seguito denominati:

SETTORE
1 SETTORE AREA AFFARI GENERALI
2 SETTORE AREA GESTIONE RISORSE
3 SETTORE AREA GESTIONE TERRITORIO
4 SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA
5 SETTORE AREA POLIZIA LOCALE E COMMERCIO

I settori 2, 3 e 4 sono affidati a personale inserito nella dotazione organica dell'ente. Il settore 1 è assegnato al Segretario comunale. Il settore 5 è gestito tramite la convenzione per la gestione associata del Corpo di polizia locale intercomunale con i comuni di Capriate San Gervasio, Brembate e Boltiere. Dal 1 dicembre 2024 il ruolo di comandante del servizio intercomunale di PL è rivestito da un dipendente inserito nell'organico del Comune di Capriate San Gervasio.

La sede di segreteria è esercitata in forma associata con il comune di Brembate e con il Comune di Suisio con la seguente suddivisione della presenza del segretario tra i tre comuni: 50% a Capriate San Gervasio, 30,56% a carico del Comune di Brembate, 19,44% a carico del Comune di Suisio.

Nel comune di Capriate San Gervasio il segretario comunale, oltre ad essere responsabile del 1 SETTORE AREA AFFARI GENERALI riveste anche le seguenti funzioni:

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;	DECRETO SINDACALE REG. GENERALE N. 14 DEL 2023
Ufficiale elettorale	DECRETO SINDACALE REG. GENERALE N. 25 DEL 16/08/2021
Presidente della delegazione di parte pubblica	DELIBERA GC N. 195 DEL 14/12/2022
Presidente dell'ufficio procedimenti disciplinari	DECRETO SINDACALE NR. 31 DEL 3/7/2019
Responsabile della Transizione digitale	DECRETO SINDACALE REG. GENERALE N. 14 DEL 08/04/2020

Risulta individuato nel segretario comunale il titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia dei funzionari competenti, ai sensi dei D.L.9 febbraio 2012 n. 5, come convertito dalla legge 35/2012 con delibera G.C. n. 83 del 04/07/2012.

L'anno 2025 vede un incremento delle unità complessive di personale per la conclusione del concorso indetto nel 2024 per 1 unità, assegnato alla segreteria col ruolo di messo. L'ufficio segreteria rafforza, quindi, parzialmente la propria dotazione organica anche se la nuova assunzione ha comportato, per il momento, alla rinuncia dell'inserimento in segreteria di una tirocinante "Dote comune". Per far fronte ad una assenza di lungo periodo è stato attivato un contratto interinale per i servizi demografici. E' previsto l'avvio nel mese di aprile di altri due progetti di "Dote comune" presso il Settore area servizi alla persona e il III Settore Area gestione del territorio. Al settore area servizi alla persona sono assegnati annualmente nr. 2 posizioni di servizio civile.

L'analisi del contesto interno evidenzia un forte sottodimensionamento complessivo dell'Ente, maggiore in alcuni settori come ad esempio Area Affari Generali e Area Servizi alla persona e la mancanza di figure qualificate per la gestione informatica, il tutto come meglio evidenziato nei successivi paragrafi della programmazione triennale del personale.

Dal 1 gennaio 2025 è attivo un nuovo incarico di assistenza sistemistica alla ditta Dynamic Informatica Srl che a differenza del precedente codifica e specifica il ruolo e i compiti dell'amministratore di sistema. Tra gli obiettivi dell'incarico l'effettuazione di una analisi complessiva dell'architettura informatica con particolare attenzione ai profili di cyber security.

Ulteriori aspetti già evidenziati nei precedenti Piani e non ancora risolti riguardano:

1. il sistema di normazione regolamentare

Risulta formalmente vigente un numero ingente di regolamenti. Non c'è certezza su quelli effettivamente vigenti e non revocati. Di questi, molti sono obsoleti e non più conformi alle norme vigenti. Tale situazione va a scapito della semplificazione dei procedimenti e depaupera il valore della stessa regolamentazione, che di fatto viene disattesa in quanto inapplicabile per il suo grado di obsolescenza, lasciando agli attori piena discrezionalità di comportamento senza che tale discrezionalità sia incanalata attraverso atti di indirizzo o linee procedurali.

2. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

Risulta necessario intervenire sulla relativa regolamentazione.

3. Mancata implementazione di sistemi stabili di controllo delle attività, anche in termini statistici e di verifica del rispetto dei tempi.

E' innegabile che le criticità di attuazione delle misure di prevenzione sono legate alla dimensione organizzativa dell'ente che rende difficoltoso anche lo svolgimento delle attività ordinarie. Queste ultime, peraltro, negli ultimi anni sono state enormemente appesantite da diversi adempimenti burocratici e dalla necessità di seguire l'evoluzione, non sempre lineare, della normativa. La dimensione organizzativa dell'ente fa sì che vi sia una sostanziale coincidenza tra dipendente e servizio, tale che qualsiasi assenza di un dipendente si traduce inevitabilmente in un rallentamento o sospensione nella erogazione del servizio a cui lo stesso è assegnato.

In un contesto di questo tipo il ruolo di impulso del responsabile del RPCT si riduce fortemente, per l'impossibilità di creare frequentemente dei momenti di incontro e condivisione di misure e azioni. La gestione delle attività ordinarie è talmente pressante da rendere molto difficile anche semplicemente ricavarsi il tempo per una riunione di gruppo. La coincidenza tra il ruolo di RCPT e

il ruolo di segretario comunale, in una situazione storica di grande carenza di questi ultimi, rende ancora più evanescente l'esercizio delle funzioni. Infatti, a fronte della necessità di presidiare più comuni, spesso con rilevanti ruoli gestionali, l'attività legata all'anticorruzione si appiattisce in una serie di adempimenti formali. Nonostante tali difficoltà, l'attività di impulso e coordinamento è stata esercitata con confronti individuali con i singoli responsabili, trattando in modo informale le diverse questioni, oltre che cercando di creare delle relazioni di rete tra gli omologhi settori dei tre comuni convenzionati per la sede di segreteria (Capriate San Gervasio, Brembate e Suisio).

La quasi totalità dei flussi procedimentali sono definiti da prassi e non sono recepiti in atti formali.

In seguito all'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti sono stati attuati dei momenti di approfondimento di gruppo, gestiti dal segretario comunale, sulle procedure di affidamento diretto, con la creazione di modelli di atti a cui attenersi e disposizioni organizzative per la creazione di una fascicolazione informatica di tutti gli affidamenti al fine di facilitare la gestione dei controlli interni.

In attuazione di uno specifico obiettivo performance è stato altresì definito l'iter procedimentale per le autorizzazioni di occupazione suolo pubblico su cui, tuttavia, sono in corso delle ulteriori valutazioni di aggiornamento

MAPPATURA DEI PROCESSI

Il consiglio dell'Autorità nazionale anticorruzione il 30 gennaio scorso, approvando la deliberazione n. 31, ha licenziato l'aggiornamento riferito all'esercizio 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022. La deliberazione di aggiornamento è stata pubblicata in GURI il 12 febbraio (SG, n. 35).

L'aggiornamento del PNA 2022 è interamente dedicato ai Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti ed agli enti che impiegano meno di 50 dipendenti.

Sin da dalla premessa del documento, l'ANAC spiega che, al fine di rendere attuabile al meglio la previsione normativa anche per gli enti con apparati strutturali ed organizzativi ridotti, attraverso l'aggiornamento 2024 ha inteso fornire indicazioni operative per i Comuni con popolazione al disotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i "possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO".

Le amministrazioni che occupano fino a 49 unità hanno la possibilità di confermare, per le due annualità successive rispetto alla prima approvazione, i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Affinché sia possibile confermare i contenuti della sottosezione, non devono essersi verificati:

1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. modifiche organizzative rilevanti;
3. modifiche degli obiettivi strategici;
4. modifiche significative di altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Nel provvedimento di conferma, l'amministrazione deve dar conto che non si è manifestata alcuna delle circostanze di cui sopra. Al contrario, il verificarsi di tali eventi impone una nuova valutazione della gestione del rischio che tenga conto del fattore che ha alterato la programmazione effettuata (PNA 2022, pag. 58).

Sul punto, la deliberazione n. 31/2025, di aggiornamento del PNA, precisa in primo luogo, che spetta al RPCT accertare se anche una sola delle circostanze sopra elencate si sia o non si sia verificata, impedendo (o consentendo) la conferma dei contenuti della sottosezione ed in secondo luogo, che per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo (negli enti locali, la giunta) deve adottare un'apposita deliberazione, specificando che non si è verificato nessuno degli eventi sopra descritti

In caso contrario, l'amministrazione dovrà adottare una nuova sottosezione nella quale dar conto dei fattori intervenuti e dei correttivi apportati nell'ambito del nuovo atto di programmazione (deliberazione n. 31/2025, pag. 12).

Disposizioni analoghe sono contenute nell'art. 6 co. 2 del decreto 30/6/2022 n. 132 del Dipartimento della Funzione Pubblica quando stabilisce che, per gli enti che occupano fino a 49 dipendenti, l'aggiornamento della sottosezione, nel triennio di vigenza, sia obbligatorio solo al verificarsi di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, disfunzioni significative, di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Al termine del triennio, in ogni caso, è sempre necessario licenziare una nuova sottosezione.

Riguardo al calcolo del limite di 49 dipendenti, l'Autorità suggerisce di fare riferimento al personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, secondo il Piano triennale dei fabbisogni di personale della sezione Organizzazione e Capitale Umano dello stesso PIAO.

Inoltre ai sensi del nuovo PNA le amministrazioni di minori dimensioni, con meno di 50 dipendenti, possono limitare l'analisi alle aree di rischio obbligatorie (art. 6 DM 132/2022 e art. 1 co. 16 legge 190/2012), quali:

- 1 - autorizzazioni e concessioni;
- 2 - contratti pubblici;
- 3 - concessione ed erogazione di sovvenzioni e contributi;
- 4 - concorsi e prove selettive;

L'Autorità suggerisce, fin da subito, di integrare la mappatura dei processi inerenti alle 4 aree obbligatorie anche con quelli riferibili all'affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza;

La novità più significativa della deliberazione n. 31/2025 è data dall'Allegato n. 1 della stessa deliberazione, con il quale l'Autorità, per agevolare i Comuni più piccoli, ha sviluppato la mappatura dei processi riferibili alle 4 aree obbligatorie, nonché all'affidamento di incarichi.

Alla luce di quanto sopra, dando atto che ricorrono tutte le condizioni per confermare la mappatura già approvata col Piao 2024 - 2026, si ritiene di popolare comunque la sottosezione con la mappatura delle aree di rischio obbligatorie individuate da ANAC per i comuni fino a 49 dipendenti, integrate con le due facoltative ma "suggerite", come segue:

AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI

	Grado di discrezionalità					Grado di trasparenza					Grado di opacità					NOTE			
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Rilascio permessi di costruire	1							3				2				La discrezionalità è bassa perché il procedimento di concessione è interamente condotto all'interno di binari prestabiliti. La trasparenza è medio-alta perché i permessi per costruire vengono tutti pubblicati all'albo pretorio. Il grado di opacità è basso nell'adozione dell'atto finale e nei passaggi endoprocedimentali, esattamente tracciati dal gestionale del SUE.			
EVENTI A RISCHIO										MISURA SPECIFICA DI PREVENZIONE									
Assegnazione delle pratiche per l'istruttoria a tecnici in rapporto di contiguità con i professionisti o i richiedenti										Informatizzazione delle procedure di protocollazione e assegnazione informatizzata delle pratiche. NOTE: le ridotte dimensioni dell'ente non consentono la rotazione. Nei corsi di formazione anticorruzione si è più volte ribadito l'obbligo di segnalazione e astensione nel caso di conflitto di interessi.									
Utilizzazione del procedimento istruttorio e delle richieste di integrazione documentale al fine di rallentare i tempi procedurali.										Controllo a campione delle richieste di integrazione documentale e sulla loro frequenza al fine di accertare anomalie									
Rilascio dei titoli abilitativi edilizi in ritardo e/o con modalità e/o in assenza dei requisiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dagli atti amministrativi generali										1. Controllo a campione delle pratiche di rilascio dei titoli abilitativi edilizi al fine di verificare il rispetto dei requisiti									

	<p>previsti dalla legge, dai regolamenti e dagli altri atti amministrativi generali</p> <p>2. Controllo a campione delle pratiche evase in ritardo, con indagine sulla motivazione del mancato rispetto delle tempistiche stabilite dalla legge</p> <p>3. monitoraggio dei tempi procedurali al fine di rilevare anomalie "</p>
<p>Errato calcolo degli oneri di costruzione e di urbanizzazione, anche nelle ipotesi di rilascio in sanatoria, ovvero degli importi della rateizzazione</p>	<p>1. Adozione di procedure informatizzate al fine di calcolare gli oneri ovvero gli importi delle rate</p> <p>2. Controllo a campione al fine di verificare il rispetto dei criteri di quantificazione degli oneri "</p>
<p>Omissione o parziale esercizio dell'attività di vigilanza sulla attività edilizia in corso sul territorio comunale</p>	<p>1. Definizione analitica dei criteri e delle modalità di calcolo delle sanzioni, ovvero delle somme da corrispondere in caso di sanatoria</p> <p>2. Controllo a campione degli importi delle sanzioni emesse</p> <p>3. Monitoraggio dei tempi del procedimento sanzionatorio, comprensivo delle attività esecutive dei provvedimenti finali</p> <p>4. Misura di trasparenza relativa alla pubblicazione di tutti gli interventi di ordine di demolizione o ripristino, opportunamente anonimizzati</p> <p>5. definizione di un programma di vigilanza semestrale con estrazione a sorte delle attività da vigilare il giorno stesso dell'estrazione"</p>

	Grado di discrezionalità					Grado di trasparenza					Grado di opacità					NOTE
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Convenzioni urbanistiche in attuazione del piano di governo del territorio o in variante;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	La discrezionalità è alta nella costruzione del sinallagma negoziale e nella definizione di eventuali standard qualitativi o nella decisione di procedere o meno con monetizzazioni, per quanto tale discrezionalità sia limitata dai contenuti tecnici del PGT e dalla competenza consiliare degli atti. La trasparenza è massima anche perché questa forma di pubblicità è integrata dalla pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi del citato d.lgs.33/2013. Il grado di opacità è basso perché gli esiti finali sono formalizzati in atti amministrativi riconducibili a decisori individuati.
Programmi integrati di intervento in variante al piano di governo del territorio;	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	La discrezionalità è alta nella costruzione del sinallagma negoziale e nella definizione di eventuali standard qualitativi o nella decisione di procedere o meno con monetizzazioni, per quanto tale discrezionalità sia limitata dai contenuti tecnici del PGT e dalla competenza consiliare degli atti. La trasparenza è massima anche perché questa forma di pubblicità è integrata dalla pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi del citato

		2. Monitoraggio dei tempi procedurali
rilascio autorizzazione al funzionamento di strutture sanitarie/strutture mediche private	Rilascio dell'autorizzazione in ritardo e/o con modalità illegittime e/o in assenza dei requisiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dagli atti amministrativi generali	1. Controllo a campione dei requisiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dagli altri atti amministrativi generali per il rilascio dell'autorizzazione 2. Monitoraggio dei tempi procedurali
Rilascio licenze e autorizzazioni di pubblica sicurezza	Rilascio autorizzazione permanente/temporanea per spettacoli viaggianti in ritardo e/o con modalità illegittime e/o in assenza dei requisiti di legge, anche al fine di favorire determinati soggetti	1. Controllo a campione dei requisiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dagli altri atti amministrativi generali per il rilascio dell'autorizzazione 2. Monitoraggio dei tempi procedurali
	Rilascio licenza per apertura sala giochi in ritardo e/o con modalità illegittime e/o in assenza dei requisiti di legge anche al fine di favorire determinati soggetti	1. Controllo a campione dei requisiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dagli altri atti amministrativi generali per il rilascio dell'autorizzazione 2. Monitoraggio dei tempi procedurali
	Rilascio di autorizzazione a competizione sportiva su strada in ritardo e/o con modalità illegittime e/o in assenza dei	1. Controllo a campione dei requisiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dagli altri atti amministrativi generali per il rilascio dell'autorizzazione

	<p>requisiti di legge, anche al fine di favorire determinati soggetti</p>	<p>2. Monitoraggio dei tempi procedurali</p>
	<p>Rilascio di ogni altra autorizzazione e licenza di PS in ritardo e/o con modalità illegittime e/o in assenza dei requisiti di legge, anche al fine di favorire determinati soggetti</p>	<p>1. Controllo a campione dei requisiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dagli altri atti amministrativi generali per il rilascio dell'autorizzazione</p> <p>2. Monitoraggio dei tempi procedurali</p>
<p>Rilascio di nulla osta e/o altre autorizzazione e/o licenza e/o concessione di competenza dell'Amministrazione comunale</p>	<p>Rilascio di ogni altra autorizzazione e/o licenza e/o concessione di competenza dell'Amministrazione comunale in ritardo e/o con modalità illegittime e/o in assenza dei requisiti di legge, anche al fine di favorire determinati soggetti</p>	<p>1. Controllo a campione dei requisiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dagli altri atti amministrativi generali per il rilascio dell'autorizzazione</p> <p>2. Monitoraggio dei tempi procedurali</p>
	<p>Assegnazione delle pratiche per l'istruttoria a tecnici in rapporto di contiguità con i richiedenti</p>	<p>1. Informatizzazione delle procedure di protocollazione e assegnazione informatizzata delle pratiche ai diversi responsabili</p> <p>2. Rotazione dei tecnici assegnatari;</p> <p>3. Richiesta di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi</p>

CONTRATTI PUBBLICI

	Grado di discrezionalità					Grado di trasparenza					Grado di opacità					NOTE
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Elaborazione bandi di gara																Il processo decisionale di determinazione dei contenuti del bando è assolutamente libero. La trasparenza è garantita, solo ex post nella pubblicazione dei contenuti del bando sia nella sezione atti amministrativi del sito, insieme all'atto di approvazione, sia nella sezione trasparenza ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e del comma 32 dell'art. 1 della legge anticorruzione. Tuttavia non ricevono alcuna pubblicazione i criteri utilizzati per definire i contenuti del bando e del capitolato. Il grado di opacità è formalmente basso perché l'approvazione del capitolato di gara e la sua predisposizione sono attribuiti dalla legge a decisori ben individuati (responsabile del settore e RUP). Potrebbe residuare una certa opacità quando vi sia formale coincidenza tra RUP e responsabile di settore e non ci sia conseguente evidenza di apporti endoprocedimentali.

<p>Proroghe o rinnovi di contratti di appalto di forniture e servizi;</p>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>La discrezionalità è parzialmente limitata dalle norme che vietano in alcuni casi di procedere al rinnovo o alla proroga, per quanto nei casi consentiti non vi è mai l'obbligo di procedere, ma solo la facoltà. La trasparenza è garantita soltanto dalla pubblicazione del relativo atto nella sezione atti amministrativi del sito. L'opacità formale è minima perché l'atto è attribuito ad un decisore ben individuato (responsabile di settore)</p>
<p>Atti di approvazione di varianti in corso d'opera relativi ad appalti di lavori pubblici;</p>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<p>La discrezionalità è parzialmente limitata dalle norme che regolamentano la materia. La trasparenza è garantita, oltre che dalla pubblicazione del relativo atto nella sezione atti amministrativi del sito, anche dalla sua pubblicazione nella sezione trasparenza ai sensi degli artt. 37 e 38 del d.lgs. 33/2013. Il grado di opacità è formalmente basso perché la decisione transita per un atto formale attribuito a decisori ben individuati (responsabile del settore e RUP). Potrebbe residuare una certa opacità quando vi sia formale coincidenza tra RUP e responsabile di settore e non ci sia conseguente evidenza di apporti endoprocedimentali.</p>

Misure specifiche:

Monitoraggio periodico delle scadenze contrattuali

Espressa previsione dell'opzione di rinnovo nei documenti di gara con conseguente calcolo dell'importo a base di gara del contratto che comprenda anche il rinnovo

Verifiche sulla esistenza di una adeguata motivazione per il ricorso a proroghe e sul rispetto dei presupposti di legge

Controlli a campione sulla motivazione degli atti di gara

Verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

tracciabilità della motivazione nei verbali della commissione o dell'organo incaricato della valutazione dell'offerta della valutazione e gestione di eventuale anomalia. .

Predisposizione di una check list di controllo sul rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previsti dal Codice.

Con riferimento allo specifico rischio di esecuzione dell'appalto in difformità rispetto a quanto proposto in sede di gare e/o comunque "non a regola d'arte" a causa dell'assenza di adeguati controlli sulla corretta esecuzione delle prestazioni contrattuali in violazione dei principi di economicità, efficacia, qualità della prestazione e correttezza nell'esecuzione dell'appalto si rimanda alla sezione FORMAZIONE in cui sono previsti gli specifici corsi per qualificare la stazione appaltante sotto il profilo dell'esecuzione.

CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI E CONTRIBUTI

Già previste nel Piao 2024 - 2026 le seguenti misure specifiche:

Aggiornamento regolamento contributi ad enti e associazioni	Adozione/aggiornamento di regolamento per la concessione di contributi e sussidi economici a favore della cittadinanza e di enti, associazioni, imprese.	Entro il 31.12.2025
Aggiornamento regolamento contributo alle persone	Individuazione di criteri e linee guida in conformità con la legge 241 del 1990..	Entro il 31.12.2025

Si aggiunge la seguente misura: Verifiche a campione sulla veridicità/correttezza delle dichiarazioni/attestazioni per comprovare il possesso dei requisiti per poter partecipare alla procedura per il conferimento di vantaggi economici diretti

CONCORSI E PROVE SELETTIVE

	Grado di discrezionalità					Grado di trasparenza					Grado di opacità					NOTE
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Nomina delle commissioni di concorso;																Il processo decisionale di individuazione oggi non ripercorre binari prestabiliti per la definizione delle caratteristiche dei soggetti da nominare e la nomina avviene fiduciarmente laddove sono rispettati i requisiti minimi di professionalità. La trasparenza è garantita solo dalla

Individuazione pilotata della graduatoria per condizionare la scelta del candidato da assumere

Previsione di una disposizione o atto interno che stabilisca i criteri di selezione della graduatoria di altri enti da cui attingere, secondo un ordine di priorità oggettivo e predeterminato (es. i comuni della Provincia e in subordine della Regione di riferimento; la distanza chilometrica dal capoluogo)

AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE E CONSULENZA

	Grado di discrezionalità					Grado di trasparenza					Grado di opacità					NOTE
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Conferimento di incarichi di studio, ricerche e consulenza																Nonostante le norme limitative intervenute negli ultimi anni la discrezionalità rimane comunque molto alta nella misura in cui la sussistenza dei presupposti disegnati dal legislatore non obbliga al conferimento dell'incarico. Inoltre c'è massima discrezionalità nella costruzione dei contenuti dell'incarico stesso e nella individuazione dei suoi presupposti. La trasparenza è massima, ma ex post, in quanto per questi incarichi è obbligatoria la pubblicazione anche nella sezione trasparenza del sito ai sensi

Obbligo di interpello interno preliminare all'affidamento.

Sono previste le seguenti ulteriori misure di trattamento dei rischi:

Attivazione sistemi di monitoraggio e controllo informatizzati	A seguito del processo di reingegnerizzazione delle procedure attraverso l'acquisto di nuovi gestionali, e a valle delle ulteriori implementazioni derivanti dalla digitalizzazione finanziata dal PNRR, sarà implementato un sistema di controlli automatizzato per le procedure legate ad applicativi gestionali.	Entro il 31.12.2025
Adozione di check list di controllo	Predisposizione di check list di controllo mirate ad alcuni procedimenti con assegnazione formale della loro rilevazione	Entro il 31.12.2024.

Tali misure si aggiungono a quelle già attivate in attuazione delle programmazione precedente:

Statistiche protocolli modificati/annullati

Con riferimento alla TRASPARENZA sono previste le seguenti misure:

1. Analisi di tutti gli adempimenti di pubblicazione sul sito trasparenza, con definizione precisa degli atti e dei documenti da pubblicare e delle scadenze - entro il 31.12.2025;
2. individuazione delle aree di riferimento e assegnazione nominale di ciascun singolo adempimento - entro il 31.12.2025;
3. procedimentalizzazione di tali obblighi - entro il 31.12.2025;
4. Attivazione di controlli trimestrali sulla attuazione degli obblighi - entro il 31.12.2026;

5. redazione degli atti con tecniche e modalità idonee a garantirne la piena accessibilità anche in caso di disabilità. - entro il 31.12.2025

Si da atto che è stato realizzato l'obiettivo trasparenza calendarizzato nel PIAO 2023-2025 per il 30.06.2024 consistente nella revisione della struttura del sito comunale.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

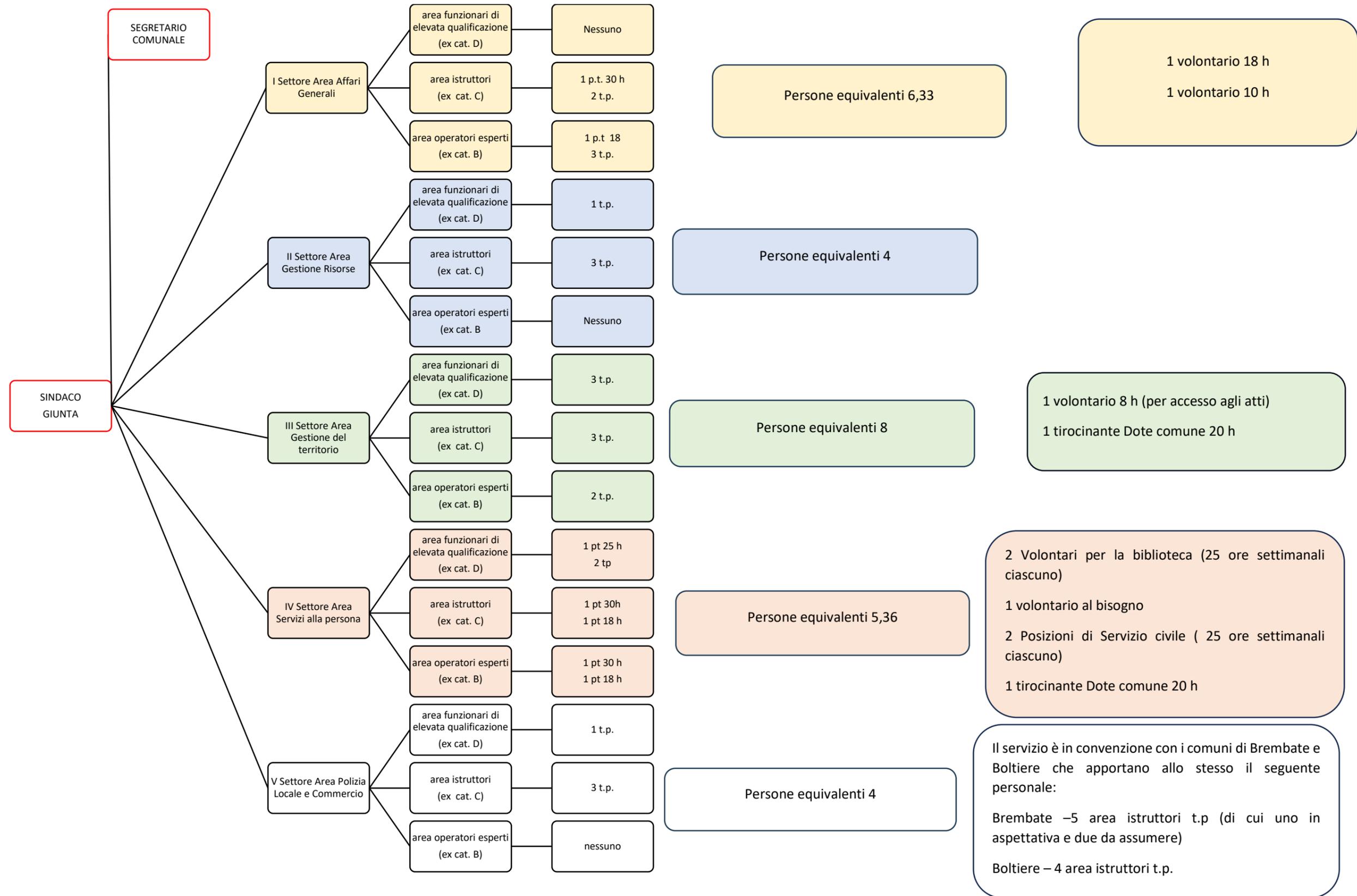
3.1 Struttura organizzativa

L'ultima modifica della struttura organizzativa del Comune di Capriate San Gervasio è stata approvata con Deliberazione n. 66 in data 08/05/2019. Da tale data la macrostruttura dell'Ente vede 5 Aree Organizzative assegnate a 4 funzionari, titolari di Posizione Organizzativa, e l'Area Affari Generali assegnata al Segretario Comunale. La responsabilità delle predette aree organizzative è stata assegnata con seguenti decreti sindacali:

SETTORE	RESPONSABILE	DECRETO DI NOMINA
1 SETTORE AREA AFFARI GENERALI	Di Piazza Annalisa - segretario comunale	Decreto n. 6 del 11/09/2024
2 SETTORE AREA GESTIONE RISORSE	Silvio Silipo	Decreto n. 8 del 14.11.2024
3 SETTORE AREA GESTIONE TERRITORIO	Malaguti Isabella	Decreto n. 6 del 17/05/2023
4 SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Cerri Cesare	Decreto n. 7 del 17/05/2023
5 SETTORE AREA POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	Zannolfi Riccardo	Decreto n. 9 del 29/11/2021 del comune di Brembate - capofila convenzione

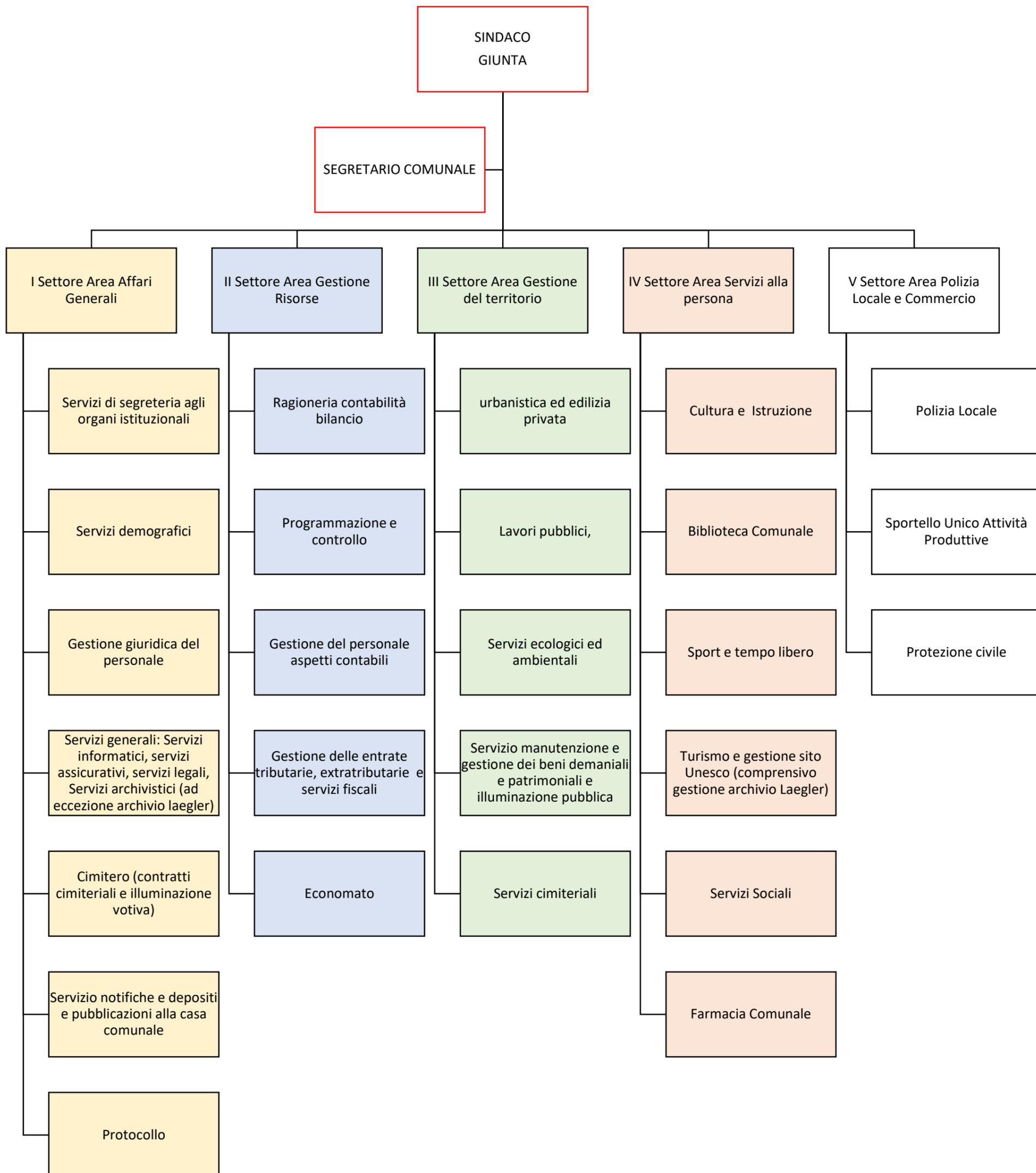
3.1.1. Organigramma;

L'organigramma dell'ente è così rappresentabile:

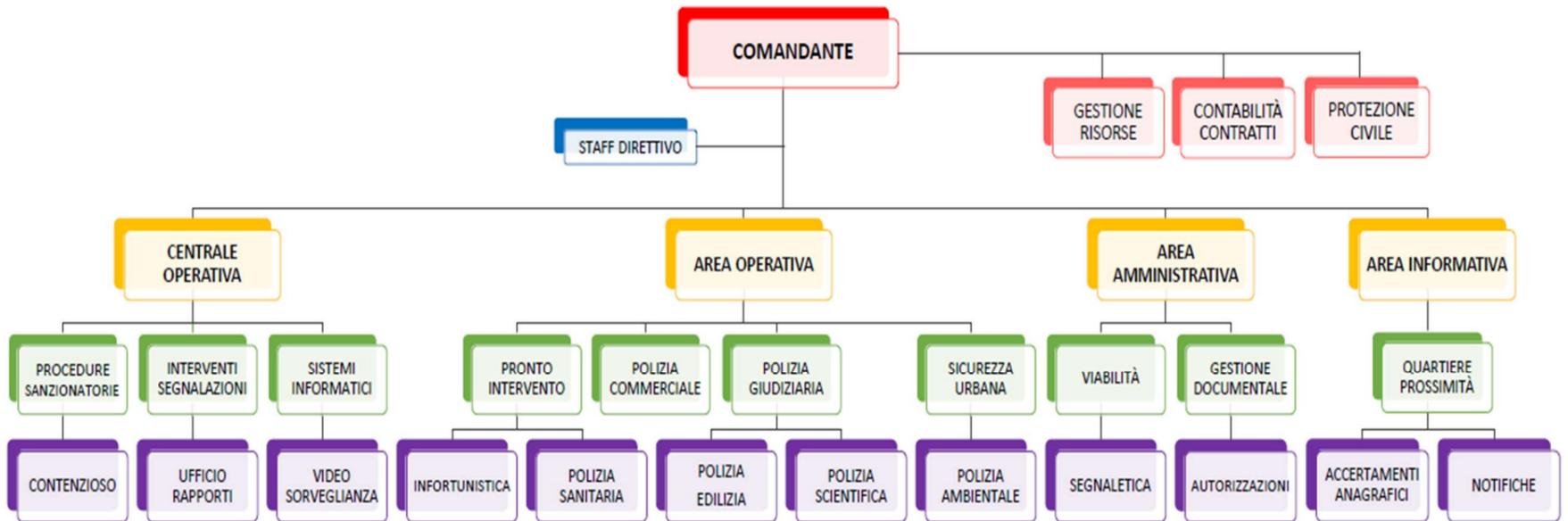


3.1.2 Funzionigramma

Il funzionigramma dell'ente è così rappresentabile:



FUNZIONIGRAMMA DI COMANDO - SETTORE POLIZIA LOCALE



3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 - Le condizionalità e i fattori abilitanti

3.2.2 - Misure organizzative e strumentazioni tecnologiche

E' in corso di definizione apposito regolamento.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1- Rappresentazione della consistenza di personale al 01 aprile del 2025

TOTALE: n. 30 unità di personale di cui:

n. 30 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 23 a tempo pieno

n. 7 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 8 Area funzionari ed elevata qualificazione CCNL 2019/2021(ex cat. D)

così articolate:

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile

n. 3 con profilo di Istruttore direttivo tecnico

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo

n. 2 con profilo di assistente sociale

n. 1 con profilo di comandante di polizia locale

n. 14 Area Istruttori CCNL 2019/2021 (ex cat. C)

così articolate:

n. 10 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore tecnico

n. 2 con profilo di Agente di polizia locale

n. 1 con profilo di assistente di biblioteca

n. 8 Area operatori esperti CCNL 2019/2021 (ex cat. B)

così articolate:

n. 6 con profilo di collaboratore amministrativo

n. 1 con profilo di Operaio specializzato

n. 1 con profilo di Operaio generico

Segretario Comunale in convenzione 18 ore

Permane la carenza di professionalità con competenze tecnico informatiche specialistiche che rende gravosa la gestione dei finanziamenti dedicati alla transizione digitale, nonostante l'ausilio di un consulente esterno di supporto al responsabile della transizione digitale e rende difficoltoso il governo di tutto il sistema ICT. Nel settore Affari Generali permane la difficoltà a gestire anche i carichi di lavoro ordinari (protocollo e cimitero) senza il supporto dei volontari.

Il settore Servizi alla persona è in difficoltà con riferimento alla gestione del servizio cultura e turismo, con particolare criticità per il servizio biblioteca, attualmente gestito quasi esclusivamente anche esso con l'ausilio di volontari.

3.3.2 - *Stima trend delle cessazioni:*

2025 nessuna cessazione prevista

2026 nessuna cessazione prevista

2027 nessuna cessazione prevista

3.3.3 - *Verifica delle eccedenze*

Ad oggi comune di Capriate San gervasio, conta 30 unita complessive (al netto delle nuove assunzioni previste), tra cui alcuni part time.

Rapportando il monte ore complessivo al numero di assunzioni a tempo pieno corrispondenti si ricava il numero di 24,69

Rapportando il numero dei dipendenti agli abitanti al 31.12. 2023, pari a 8303 abitanti, ricaviamo i seguenti dati:

	2024	2025
Rapporto dipendenti abitanti (senza riparametrazione al monte ore complessivo)	1/307,51	1/278,20
Rapporto dipendenti abitanti con riparametrazione al monte ore complessivo	1/336,28	1/301,40

I dati esposti sono peggiori di quanto previsto per i comuni in stato dissesto, per i quali i rapporti medi dipendenti/popolazione sono previsti con Decreto del ministero dell'Interno. Il Decreto 18 novembre 2020 individua, per il triennio 2020-2022⁵, per i comuni riconducibili al cluster da 5.000 a 9.999 abitanti il rapporto di 1/169.

Il dato è interessante anche se rapporto alle medie nazionali, regionali e provinciali⁶:

Media nazionale	1/162,57
Media regionale	1/193,84
Media provinciale	1/221,75

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Rimangono confermate le previsioni assunzionali già previste nel PIAO 2023 - 2025 come di seguito riportate:

2025	<i>Nessuna assunzione prevista</i>
2026	<i>Nessuna assunzione prevista</i>
2027	<i>Nessuna assunzione prevista</i>

Sono sempre assentite le procedure per la sostituzione del personale cessato, anche per cessazioni non programmate nel presente atto e senza necessità di ulteriori atti formali, purché non comportino costi maggiori a quelli programmati e rispettino i vincoli di legge.

Le assunzioni previste potranno essere fatte mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali o mediante mobilità volontaria o ogni altro strumento previsto dalla legge.

⁵ Il nuovo decreto non è stato ancora emanato.

⁶ <https://www.ilgiorno.it/cronaca/lavoro-enti-pubblici-lombardia-5ac5798a>

Nelle more delle procedure assunzionali e per garantire la piena operatività degli uffici è sempre consentito il ricorso a forme di lavoro flessibile. E' sempre consentito, ai medesimi fini, dello scavalco di eccedenza. Il ricorso a forme di lavoro flessibile è assentito nei limiti della spesa sostenuta a pari titolo nel 2009, pari a € 9.000,00 e comunque in misura non superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esenti da tale limite nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi per una delle casistiche di cui al comma 2 dell'art. 23 del d.lgs. 81/2015. Sono sempre consentite le assunzioni a tempo determinato effettuate per il raggiungimento degli obiettivi PNRR e, dunque, in deroga al tetto delle assunzioni flessibili.

Per garantire l'espletamento delle funzioni e dei servizi istituzionali, anche nelle more del perfezionamento delle assunzioni programmate o per sopperire ad eventuali carenze, potrà ricorrersi, senza necessità di aggiornamento del presente atto, nei limiti degli importi stanziati per le assunzioni, al c.d. scavalco condiviso con altri comuni o alla stipula di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa disciplinati dall'articolo 7, comma 6 e seguenti, dello stesso d.lgs. 165/2001.

3.4 Piano delle azioni positive

Si rinvia alla deliberazione G.C. n. 52 del 13/04/2022 per il piano delle azioni positive che si intende confermato, anche in considerazione della situazione organizzativa dell'ente che non evidenzia disparità di genere, come evidenziato dai seguenti dati riferiti al 31.03.2025:

DIPENDENTI n. 30

DONNE n. 19

UOMINI n. 11

Così suddivisi:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SETTORE 1 Area Affari generali	//	7	7
SETTORE 2 Area gestione risorse	1	3	4
SETTORE 3 Area gestione del territorio	5	3	8
SETTORE 4 Area Servizi alla Persona	2	5	7
SETTORE 5 Area Polizia Locale e Commercio	3	1	4

Schema monitoraggio disaggregato per genere e inquadramento giuridico del personale

INQUADRAMENTO GIURIDICO	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	3	5	8
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C)	4	10	14
(AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFCAZIONE ex cat. D)	3	5	8
Solo responsabili	3	1	
Segretario	//	1	

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro

	ORARIO DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	PART TIME	1	2	3
	TEMPO PIENO	2	3	5
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C)	PART TIME	//	3	3
	TEMPO PIENO	4	7	11
(AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFCAZIONE ex cat. D)	PART TIME	//	1	1
	TEMPO PIENO	4	3	7

Orario di lavoro

ORARIO STANDARD articolato su 5 giorni

	MATTINA	ORE	POMERIGGIO	
lunedì	08.30-13.00	4,5	14.00-18.30	4,5
martedì	08.30-14.30	6		
mercoledì	08.30-13.00	4,5	14.00-18.30	4,5
giovedì	08.30-14.30	6		
venerdì	08.30-14.30	6		
sabato				

27

9

FLESSIBILITA' 30 minuti in entrata e in uscita IL RITARDO O L'ANTICIPO VANNO RECUPERATI IN GIORNATA

GIORNATA DI 9 ORE	ENTRATA	CON la flessibilità di 30 minuti è possibile entrare dalle ore 8,00
		i minuti relativi all'entrata anticipata rispetto alle ore 8.00 non saranno considerati
		i minuti di ritardo dopo la flessibilità (quindi dopo le ore 9.00) saranno giustificati e recuperati nel limite di 30 minuti pena la decurtazione dello stipendio
	PAUSA PRANZO	con la flessibilità di 30 minuti è possibile uscire non prima delle 12,30 e rientrare non dopo le 14,30 la durata è di minimo 30 minuti, massimo di 2 ore con la flessibilità
USCITA	CON la flessibilità di 30 minuti è possibile uscire non prima delle 18,00	

GIORNATA DI 6 ORE	ENTRATA	CON la flessibilità di 30 minuti è possibile entrare dalle ore 8,00
		i minuti relativi all'entrata anticipata rispetto alle ore 8.00 non saranno considerati
		i minuti di ritardo dopo la flessibilità (quindi dopo le ore 9.00) saranno giustificati e recuperati nel limite di 30 minuti pena la decurtazione dello stipendio
USCITA	CON la flessibilità di 30 minuti è possibile uscire non prima delle 14,00	

Attenzione: oltre le 6 ore obbligo di pausa di 10 minuti

(*) **TURNAZIONE SABATO**

GIORNATA DI RIPOSO (DI 6 ORE) E CON IL
RECUPERO DELLE 2 ORE DI RIPOSO UTILIZZATE IN ECCEDEXZA in frazioni non inferiori a 30 minuti
ENTRO LA SETTIMANA SEGUENTE ARTICOLATE IN ACCORDO CON IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

OPPURE

ARTICOLAZIONE DELLA SETTIMANA COME DA ORARIO STANDARD SOPRA INDICATO (da lunedì a venerdì 36 ore)
E LE 4 ORE DEL SABATO AUTORIZZATE PREVENTIVAMENTE COME STRAORDINARIO DA RECUPERARE
ENTRO IL 2° MESE SUCCESSIVO

ORARIO POLIZIA LOCALE

TURNI AGENTI POLIZIA LOCALE

1° TURNO 07.30/13.30

2° TURNO 13.00/19.00

3° TURNO 18.00/00.00

ORARIO COMANDANTE POLIZIA LOCALE

Giorno	MATTINA	ORE
Lunedì	8.00/15.12	7,12
Martedì	8.00/15.12	7,12
Mercoledì	8.00/15.12	7,12
Giovedì	8.00/15.12	7,12
Venerdì	8.00/15.12	7,12

Si dà atto che la disciplina dello smart working in corso di approvazione si aggiunge a piano titolo nell'ambito delle azioni positive del piano.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nelle commissioni di concorso/selezione è stata garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Ai sensi del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 la compilazione di questa sezione non è obbligatoria per i comuni con meno di 50 dipendenti.

Allegati:

- Allegato 1: Schede degli obiettivi annuali 2025
- Allegato 2: Relazione al Piano Assunzionale 2025-2027

OBIETTIVO n. 1	Caricamento nel gestionale delle scansioni dei contratti cartacei e delle foto delle tombe
Motivazione del progetto	Da alcuni anni l'ufficio segreteria ha attivato la riorganizzazione del servizio cimiteriale implementandone la gestione informatica. Nel 2024 si è cominciato ad effettuare la scansione ed il caricamento dei contratti cartacei all'interno del gestionale. Sono stati già scansionati 700 contratti.
Risultato del progetto	Dematerializzazione dell'archivio cartaceo al fine di una più efficiente gestione del servizio
Indicatori L'obiettivo è pluriennale - N. contratti caricati: Misura attesa: 2025 - + 500	

OBIETTIVO n. 2	Ricognizione contratti cimiteriali scaduti al 31.12.2022.
Motivazione del progetto	<p>La riorganizzazione del servizio, che viene destinata una persona a tempo pieno ed un volontario, consente la standardizzazione e la programmazione ordinaria di alcune attività che in passato erano svolte in modo discontinuo ed episodico.</p> <p>Nell'anno 2024 si è proceduto ad avviare le procedure di rinnovo dei contratti in scadenza nel medesimo anno, nonché a ricostruire la situazione aggiornata dei contratti scaduti nel 2023.</p> <p>Nel corso del 2025 si procederà ad avviare i rinnovi dei contratti in scadenza nell'anno, ad avviare le procedure di rinnovo dei contratti scaduti nel 2023 e a fare una ricognizione dei contratti scaduti nel 2022 per cui non sia ancora stato effettuato il rinnovo.</p>
Risultato del progetto	Preparazione di un cronoprogramma relativo alle attività di rinnovo dei contratti e di programmazione delle estumulazione per i casi in cui il contratto non venga rinnovato o non sia più rinnovabile.
Indicatori - Preparazione del cronoprogramma per fasi con stima delle entrate correlate	

OBIETTIVO n. 3	Creazione repertorio informatico delle scritture private .
Motivazione del progetto	<p>La gestione delle scritture private era svolto in modo disomogeneo. Alcune erano registrate su un registro cartaceo con le conseguenti inefficienze nelle operazioni successive di ricerca.</p> <p>La mancanza di una procedura codificata rende l'adempimento discontinuo.</p>
Risultato del progetto	Standardizzazione della procedura con attivazione di sistemi di registrazione idonei alla facilitazione della ricerca del documento e della sua conservazione.
Indicatori: <ol style="list-style-type: none"> 1. analisi procedura; 2. redazione circolare 3. creazione registro 	

OBIETTIVO n. 4	Creazione Banca dati illuminazione votiva per il Cimitero di Capriate San Gervasio
Motivazione del progetto	<p>Nel 2023 è entrato a pieno regime il servizio di gestione dell'illuminazione votiva del cimitero di San gervasio.</p> <p>E' stata integralmente ricostruita la banca dati delle utenze attive provvedendo ad una nuova sottoscrizione dei contratti. La gestione del servizio è ottimizzata dall'acquisizione di un nuovo software.</p> <p>Nel frattempo l'amministrazione ha avviato i lavori di sistemazione del 1 lotto del cimitero di Capriate. Nell'ambito di tali lavori è previsto il rifacimento dell'impianto di illuminazione votiva.</p>
Risultato del progetto	Creazione della banca dati delle utenze, per potere procedere all'attivazione dei contratti nel 2026, ad ultimazione dei lavori.
Indicatori <ul style="list-style-type: none"> - Avviso pubblico : entro il 31.12.2025 - Inserimento in banca dati : 100% dei rispondenti - N. posizioni finali inserite: target atteso NR.300 	

OBIETTIVO n. 5	Formazione nuovo dipendente
Motivazione del progetto	In data 16.3.2025 è stata effettuata una nuova assunzione presso l'ufficio segreteria.
Risultato del progetto	Acquisizione di piena competenza da parte del nuovo dipendente anche al fine di effettuare una redistribuzione più efficiente delle competenze all'interno dell'ufficio segreteria.
Indicatori Relazione del Segretario comunale e sottoscrizione scheda acquisizione delle competenze da parte del dipendente.	

OBIETTIVO n. 6	Mappatura hardware con programmazione delle sostituzioni in base al grado di obsolescenza
Motivazione del progetto	Il comune di Capriate è privo di una ricognizione aggiornata degli apparati Hardware e gestisce le sostituzioni in modo generalmente non programmato
Risultato del progetto	Acquisire una fotografia aggiornata degli apparati Hardware presenti, che consenta una sostituzione programmata degli stessi in base al grado di obsolescenza, per assicurare sempre la perfetta efficienza informatica dell'ente.
Indicatori Predisposizione della mappatura	

OBIETTIVO n. 7	PNRR
Motivazione del progetto	<p><i>Il comune ha partecipato ai seguenti bandi:</i></p> <p>MISURA 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI MISURA 1.4.3 APP IO MISRUA 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD Misura 1.4.5 PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI Misura 1.4.3 PagoPA COMUNI Misura 1.3.1. PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI Misura 1.4.4 - SPID CIE</p>

	MISURA 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE) MISURA 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR)
Risultato del progetto	Portare avanti e concludere positivamente i bandi non ancora conclusi, come di seguito individuati: MISURA 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE) MISURA 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) MISURA 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI
Indicatori	-

OBIETTIVO n. 8	Standardizzazione procedimenti trasversali
Motivazione del progetto	Le assunzioni effettuate negli ultimi anni e l'aumento di digitalizzazione anche conseguente alla partecipazione dei bandi PNRR consente la riprogettazione di alcuni procedimenti trasversali al fine di favorire l'efficienza generale degli uffici
Risultato del progetto	Analisi dei procedimenti trasversali e loro riprogettazione per la riduzione dei tempi di esecuzione, l'eliminazione di ridondanze favorendo la chiarezza delle attribuzioni
Indicatori	Riprogettazione della attività di protocollazione: 1.redazione circolare operativa 2.Formazione degli uffici 3.Attivazione implementazioni software Gestione sinistri: 1.analisi della procedura di concerto con gli uffici e con il broker 2.circolare operativa Costituzioni in giudizio e affidamenti di incarichi ai legali: 1.analisi della procedura 2.circolare operativa Scadenza 31.12.2025

OBIETTIVO n. 9	IMPLEMENTAZIONE DIGITALE
Motivazione del progetto	I progetti PNRR hanno dato una spinta in avanti al livello di informatizzazione dell'ente. Tale spinta deve essere sostenuta al fine di essere consolidata nelle prassi degli uffici e nel rapporto con i cittadini
Risultato del progetto	Formazione dei dipendenti Azione di Cyber security Iniziative per avvicinare i cittadini ai servizi on line
<p>Indicatori</p> <p>Attivazione sportello di facilitazione digitale (relazione)</p> <p>Predisposizione di un assesment sulla digitalizzazione (relazione)</p> <p>Attuazione strumenti di mitigazione del Cyber risk (relazione)</p> <p>Scadenza 31.12.2025</p>	

Per l'anno 2025 si segnala come obiettivo di mantenimento la tornata elettorale referendaria prevista per il mese di giugno.

OBIETTIVO N. 1	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO GENERALE DELLE ENTRATE											
Motivazione del progetto	Aggiornamento del regolamento generale delle recependo anche le modifiche apportate dal D.lgs. 219/2023 allo Statuto del contribuente											
Risultato del progetto	Garantire l'emissione degli accertamenti tributari non solo automatizzati oltre alla revisione della gestione delle entrate anche in ottica di razionalizzazione le risorse a disposizione.											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
<p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentazione Regolamento in Commissione Consiliare permanente entro il 30.06.2025; 												
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio tributi												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVO N. 2	APPROVAZIONE REGOLAMENTO DELLA GESTIONE DELLA TARI											
Motivazione del progetto	l'introduzione della raccolta puntuale dei rifiuti indifferenziati e porre in essere, nell'ambito delle proprie competenze, tutte le modifiche organizzative e sistematiche per la graduazione delle tariffe, in base allo studio delle rilevazioni statistiche nel periodo sperimentale;											
Risultato del progetto	Dotarsi di una banca dati, procedere all'aggiornamento di tutta la modulistica inerente e garantire l'informazione necessaria ai contribuenti;											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
<p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi dei dati relativi agli svuotamenti registrati per contribuente; - Presentazione bozza in commissione consiliare permanente dell'aggiornamento del regolamento per il passaggio alla tariffazione puntuale; 												
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio tributi												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVO N. 3	VERIFICA DELL'IMPOSTA DI SOGGIORNO											
Motivazione del progetto	Incrementare le entrate correnti da destinare alla manutenzione ordinaria e ai servizi di pulizia del comune di Capriate San Gervasio											
Risultato del progetto	Verifica della possibilità di attivare l'imposta di soggiorno sul territorio comunale											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori <ul style="list-style-type: none"> - Relazione sull'attività svolta - 												
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio tributi												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVO N. 4	ACCERTAMENTO SOTTOSERVIZI											
Motivazione del progetto	Garantire un maggior gettito al comune di Capriate San Gervasio e contribuire alla lotta all'evasione											
Risultato del progetto	Arrivare ad avere un'analisi sulla possibile evasione dei sottoservizi con la predisposizione di una banca dati											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori - Relazione sull'attività svolta												
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio tributi												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVO N. 5	REVISIONE GESTIONE CANONE UNICO											
Motivazione del progetto	L'esigenza di modificare La gestione del Canone Unico come All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 c. 817 così come modificato dalla L. 207/2024 c. 757											
Risultato del progetto	Arrivare alla gestione del canone unico secondo criteri di ragionevolezza, di gradualità in ragione dell'impatto ambientale e urbanistico delle occupazioni e delle esposizioni pubblicitarie											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
<p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relazione sull'attività svolta - Elaborazione dello schema di tariffe che rispettino i criteri di gradualità oltre a mantenere costante il gettito già previsto sul bilancio di previsione 2025-2027 												
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio tributi												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVI 2025

III SETTORE TECNICO AREA GESTIONE DEL TERRITORIO

OBIETTIVO n. 1		APPROVAZIONE PFTE E ESECUTIVO ALA NORD MUNICIPIO											
PESO: 1													
Motivazione del progetto													
Risultato del progetto													
Cronoprogramma		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori:													
<i>Delibere di GC di approvazione dei progetti</i>													

OBIETTIVO n. 2		APPROVAZIONE PFTE ED ESECUTIVO CENTRO SPORTIVO -LOTTO 2											
PESO: 1													
Motivazione del progetto													
Risultato del progetto													
Cronoprogramma		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori:													
<i>Delibere di GC di approvazione dei progetti</i>													

OBIETTIVO n. 3		APPROVAZIONE VARIANTE AL PGT _ AMBITO DI TRASFORMAZIONE ATT1 E AREA EX CASERMA CARABINIERI											
PESO: 2													
Motivazione del progetto													
Risultato del progetto		Adeguamento del PGT alla normativa											
Cronoprogramma		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori:													
<i>Delibera di CC Approvazione della variante</i>													

OBIETTIVO n. 4	AFFIDAMENTO INCARICO DOCFA – DOCUMENTO DI FATTIBILITA' DELLE ALTERNATIVE PROGETTUALI CIRCA LA POSSIBILITA' DI DEMOLIZIONE DELLA PALAZZINA DENOMINATA EX-SCUOLE SITA IN PIAZZA DELLA VITTORIA
PESO: 1	
Motivazione del progetto	
Risultato del progetto	
Cronoprogramma	G F M A M G L A S O N D
<i>Indicatori:</i> <i>Determina di affidamento incarico</i>	
RIFERIMENTO DUP	
RILEVAZIONI	

OBIETTIVO n. 5	APPROVAZIONE AMBITO DI TRASFORMAZIONE ATP1
PESO: 5	
Motivazione del progetto	
Risultato del progetto	
Cronoprogramma	G F M A M G L A S O N D
<i>Indicatori:</i> <i>Delibera di approvazione</i>	
RIFERIMENTO DUP	
RILEVAZIONI	

OBIETTIVO n. 6	MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEI MARCIAPIEDI E PARTE DELLA VIABILITA CONCORDATE CON L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE
PESO: 2	
Motivazione del progetto	
Risultato del progetto	
Cronoprogramma	G F M A M G L A S O N D
<i>Indicatori:</i> <i>Fine lavori</i>	
RIFERIMENTO DUP	
RILEVAZIONI	

OBIETTIVO n. 7	MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEI BAGNI E DEGLI SPOGLIATOI DELLA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO – VIA XXV APRILE
PESO: 2	
Motivazione del progetto	
Risultato del progetto	
Cronoprogramma	G F M A M G L A S O N D
<i>Indicatori:</i> <i>Fine lavori</i>	
RIFERIMENTO DUP	
RILEVAZIONI	

OBIETTIVO n. 8	SOSTITUZIONE CESTINI/PORTE RIFIUTI NELLA FRAZIONE DI CRESPI D'ADDA											
PESO: 4												
Motivazione del progetto												
Risultato del progetto												
Cronoprogramma	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori: Fine lavori												
RIFERIMENTO DUP												
RILEVAZIONI												

OBIETTIVO n. 9	PROCEDURA ESPROPRIATIVA - CICLOVIA DELL'ISOLA: accordi bonari, immissioni in possesso e liquidazione indennizzi condivisi e offerti											
PESO: 6												
Motivazione del progetto												
Risultato del progetto												
Cronoprogramma	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori: Determina di impegno e liquidazione indennità condivisa e indennità provvisoria ffertai												
RIFERIMENTO DUP												
RILEVAZIONI												

OBIETTIVI 2025 IV SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

OBIETTIVO n. 1	Concessione di una medaglia d'onore ai cittadini italiani militari e civili deportati e internati nei lager nazisti.											
Motivazione del progetto	Si ritiene che rientri tra gli obiettivi di questa Amministrazione comunale procedere, avvalendosi della collaborazione dell'Associazione Nazionale Reduci dalla Prigionia, dall'Internamento, dalla Guerra di Liberazione e loro familiari ONLUS (ANRP), nella ricerca dei parenti degli ex internati militari e/o civili nei lager nazisti nell'ultimo conflitto mondiale e destinati al lavoro coatto per l'economia di guerra al fine di poter ottenere la Medaglia d'Onore dalla Repubblica Italiana.											
Risultato del progetto	Mettere a conoscenza i parenti degli ex internati militari e/o civili nei lager nazisti nell'ultimo conflitto mondiale e destinati al lavoro coatto per l'economia di guerra della possibilità di richiedere la Medaglia d'Onore e raccolta delle domande per l'inoltro al Comitato istituito presso la Presidenza del Consiglio.											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
<p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approvazione Delibera di Giunta Comunale ad oggetto "Proposta per la concessione di una Medaglia d'Onore ai cittadini italiani militari e civili deportati e internati nei lager nazisti, avvalendosi della collaborazione dell'Associazione Nazionale Reduci dalla Prigionia, dall'Internamento, dalla Guerra di Liberazione e loro familiari ONLUS (ANRP). - Ricerca dei discendenti: <ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei dati forniti dall'Associazione Nazionale Reduci dalla Prigionia, dall'Internamento, dalla Guerra di Liberazione e loro familiari ONLUS (ANRP): elenco nominativi parenti ex deportati/internati. • Ricerca dettagliata, attraverso l'anagrafe comunale, dei parenti residenti nel territorio comunale degli ex internati militari e/o civili nei lager nazisti. - Predisposizione materiale informativo e comunicazione inviti: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicato incontro informativo; • Predisposizione lettere di invito ad incontro informativo; • Inoltro singoli inviti ad incontro informativo; • Comunicazione all'Associazione Nazionale Reduci dalla Prigionia, dall'Internamento, dalla Guerra di Liberazione e loro familiari ONLUS (ANRP) del nominativo dei parenti presenti all'incontro informativo con indicazione, per ogni partecipante, del nominativo del parente deportato/internato. - Raccolta domande per ottenimento Medaglia d'Onore: <ul style="list-style-type: none"> • L'Ufficio Cultura ha supportato i cittadini nella compilazione delle domande per l'ottenimento della Medaglia d'Onore e ha fatto da punto raccolta di tutte le domande. • Consegna delle domande ricevute all'Associazione Nazionale Reduci dalla Prigionia, dall'Internamento, dalla Guerra di Liberazione e loro familiari ONLUS (ANRP) per l'invio al Comitato istituito presso la Presidenza del Consiglio. 												
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio cultura.												
RIFERIMENTO DUP: MISSIONE 5 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali PROGRAMMA 2 – Attività culturali												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVI 2025 IV SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

OBIETTIVO n. 2	Attuazione del progetto denominato “Una Guida alla raccolta Crespi: da villaggio operaio a sito Unesco” finanziato dal Ministero della Cultura (Legge77/2006)											
Motivazione del progetto	In linea con quanto previsto dal Piano di Gestione, il sito di Crespi d'Adda intende realizzare una guida con le carte della raccolta di fonti esterne che, partendo dalle origini del Villaggio Operaio arrivano fino agli anni '90 e alla documentazione che ha portato Crespi ad essere inserito nella Lista del Patrimonio Unesco.											
Risultato del progetto	Realizzazione di un data base delle descrizioni archivistiche (Guida); il miglioramento del servizio di consultazione e ricerca della documentazione; valorizzazione del patrimonio documentale. Maggiore fruibilità dei materiali e incremento del numero di scolaresche e visitatori.											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori <ul style="list-style-type: none"> - Richiesta di un contributo al Ministero della Cultura a valere sulla Legge77/2006 per il progetto denominato “Una Guida alla raccolta Crespi: da Villaggio Operaio a sito Unesco”. - Inoltro al Ministero della Cultura, a seguito dell'assegnazione del contributo, del Piano Operativo di Dettaglio. - Affidamento incarico a Fondazione Legler per la Storia Economica e Sociale di Bergamo – ETS per l'attuazione del progetto come di seguito indicato: <ul style="list-style-type: none"> • Verifica e schedatura dei documenti; • Digitalizzazione; • Realizzazione e stampa materiale informativo. - Partecipazione a tavoli di lavoro presso il Comune e presso l'Archivio storico di Crespi d'Adda per aggiornamento operazioni di verifica, schedatura e digitalizzazione. - Invio rendicontazioni (n. 3) al Ministero della Cultura (maggio – ottobre 2025 e febbraio 2026 saldo). - Organizzazione evento di presentazione. 												
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio Turismo.												
RIFERIMENTO DUP: MISSIONE 7 Turismo PROGRAMMA 1 – Sviluppo e valorizzazione del Turismo												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVI 2025 IV SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

OBIETTIVO n. 3	Modifica regolamento per la realizzazione di riprese fotografiche, video/cinematografiche e televisive nel villaggio operaio di Crespi D'Adda Patrimonio Mondiale dell'Umanità											
Motivazione del progetto	Disciplinare l'attività di realizzazione di riprese fotografiche, video/cinematografiche e televisive nel sito UNESCO di Crespi d'Adda a fronte di un sempre crescente numero di richieste di autorizzazione.											
Risultato del progetto	Ridefinire, alla luce dell'esperienza fin qui maturata, le modalità, tariffe, garanzie, limiti di concessione, responsabilità e in generale le linee orientative per il rilascio di autorizzazione al compimento dell'attività in oggetto, con particolare riferimento all'art. 7 del regolamento ("Limiti di concessione d'uso).											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori: <ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione modifiche allo schema di regolamento entro settembre; - Convocazione "Commissione Crespi d'Adda" per acquisizione parere; - Convocazione "Commissione Consiliare Permanente" per acquisizione parere; - Approvazione schema di regolamento in Consiglio Comunale entro dicembre. 												
La realizzazione coinvolge il personale assegnato all'ufficio cultura / istruzione.												
RIFERIMENTO DUP: MISSIONE N. 5 – TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI Programma 02 – Attività culturali e interventi nel settore culturale.												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVI 2025 IV SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

OBIETTIVO n. 4	Nuovo regolamento per la concessione di sovvenzioni, contributi, patrocinio, uso dei beni comunali, attribuzione di vantaggi economici, di qualunque genere, ad Enti pubblici, soggetti privati, Associazioni e Cooperative sociali.											
Motivazione del progetto	Aggiornare il regolamento alla normativa attualmente vigente in materia di concessione di sovvenzioni, contributi, patrocinio, uso dei beni comunali, attribuzione di vantaggi economici.											
Risultato del progetto	Disporre di uno strumento in grado di soddisfare le nuove esigenze espresse dalle realtà attive sul territorio nel rispetto della vigente normativa in materia.											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
<p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione schema di regolamento entro settembre; - Convocazione "Commissione Consiliare Permanente" per acquisizione parere; - Approvazione schema di regolamento in Consiglio Comunale entro dicembre. 												
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio CULTURA.												
RIFERIMENTO DUP: Linea programmatica: MISSIONE 5 Cultura PROGRAMMA 2 –												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVI 2025 IV SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

OBIETTIVO n. 5	Affidamento del servizio di trasporto scolastico a favore degli alunni delle scuole primarie e della scuola secondaria di primo grado con sede nel Comune di Capriate San Gervasio per gli anni scolastici 2025/2026 e 2026/2027											
Motivazione del progetto	Garantire un servizio utile agli alunni del paese considerata la presenza di tre plessi scolastici e la notevole estensione territoriale del Comune.											
Risultato del progetto	Assicurare anche per gli anni scolastici 2025/2026 e 2026/2027 il servizio di trasporto scolastico.											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
<p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approvazione di avviso di indagine di mercato per manifestazione di interesse per l'individuazione degli operatori economici da invitare alla procedura di affidamento diretto del servizio di trasporto scolastico per n. 2 anni scolastici (aa.ss. 2025/2026 e 2026/2027) per alunni scuole primarie e scuola secondaria di primo grado. - Pubblicazione per quindici giorni dell'avviso pubblico per la manifestazione d'interesse all'Albo Pretorio on line, sul sito del Comune e sul portale Sintel di Regione Lombardia ai sensi della L.R. 33/2007 e ss.mm.ii. . - Individuazione dell'operatore economico da invitare alla procedura di affidamento diretto, ai sensi dell'art. 50 c. 1 lett. b) del D.Lgs 36/2023. 												
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio Cultura-Turismo.												
RIFERIMENTO DUP: MISSIONE 7 TURISMO PROGRAMMA 1 – Sviluppo e la valorizzazione del turismo.												
RILEVAZIONE ANNUALE												

OBIETTIVI 2025 IV SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

OBIETTIVO n. 6	Promozione di attività sportive per i minorenni tra i 6 e i 17 anni – progetto finanziato con fondi dell’Autorità Garante per l’Infanzia e l’Adolescenza (AGIA).											
Motivazione del progetto	Obiettivo principale è quello di promuovere attività sportive per i minorenni tra i 6 e i 17 anni, nello specifico si intende realizzare azioni di promozioni e sostegno alle attività sportive per garantire la maggiore fruizione da parte delle famiglie delle attività presenti sul territorio.											
Risultato del progetto	<p>Le attività previste sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pagamento delle rette sportive a favore dei beneficiari in situazione di disagio economico per la partecipazione alle attività sportive ordinarie e straordinarie organizzate dalle Società Sportive parte dell'ASD Polisportiva: creazione di un Bando in cui le famiglie possono partecipare, identificazione di fasce i.s.e.e e contributo da assegnare attraverso voucher che dovranno consegnare direttamente alle società sportive 2) Promozione di un percorso sportivo destinato ai minori con disabilità grazie alle associazioni presenti sul territorio. Tramite il supporto di persone specializzate, verranno proposte delle lezioni per coinvolgere persone con disabilità; 											
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
<p>Indicatori</p> <p>1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delibera di Giunta “ATTO DI INDIRIZZO PER FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ SPORTIVE DI BAMBINI E ADOLESCENTI NELLA FASCIA 6-17 ANNI CON DISABILITÀ O IN CONDIZIONI DI SVANTAGGIO SOCIO-ECONOMICO” - Determina approvazione avviso manifestazione ASD per partecipare al Bando - Pubblicazione avviso ASD - Determina atto di indirizzo-determinazione fasce isee per Bando - Determina approvazione avviso individuazione beneficiari - Pubblicazione avviso - Formazione graduatoria - Consegna voucher ai beneficiari - Rimborso ASD <p>2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individuazione progetto da svolgere con i minori con disabilità (lettura progetti e preventivi) - Incontri con Dirigente Scolastica e professioniste individuate per presentazione progetto e definizione obiettivi - convenzione con la Polisportiva per progetto - incontro iniziale progetto (professioniste, assistente sociale, educatori) 												

OBIETTIVI 2025 IV SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

<ul style="list-style-type: none"> - svolgimento incontri del progetto presso l'Istituto Comprensivo - restituzione finale progetto (professioniste, assistente sociale, educatori) 																
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio servizi sociali/sport.																
RIFERIMENTO DUP: MISSIONE 6 POLITICHE GIOVANILI - SPORT E TEMPO LIBERO																
RILEVAZIONE ANNUALE																
OBIETTIVO n. 7					Gestione Servizio Trasporto sociale all'interno dell'ufficio Servizi Sociali: ridefinizione modalità gestione volontari, calendario e utilizzo mezzi											
Motivazione del progetto					Obiettivo principale è quello di gestire in maniera più strutturata i volontari del trasporto sociale, gli appuntamenti e l'utilizzo dei mezzi. Si vuole anche valutare un'eventuale modalità di supporto al Servizio con associazioni territoriali vicine.											
Risultato del progetto					<ol style="list-style-type: none"> 1) Garantire il Servizio di Trasporto in modo organizzato 2) Stipulare un accordo con i volontari per la gestione 3) Razionalizzazione delle risorse dell'Ufficio Servizi Sociali rispetto alla gestione del Servizio 											
					G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D

OBIETTIVI 2025 IV SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Indicatori														
<ul style="list-style-type: none"> - Incontro/tavoli di lavoro con Auser di Filago e/o Trezzo sull'Adda per valutare la possibilità di collaborazioni con il nostro Servizio. - Eventuale Convenzione con Auser in base agli esiti degli incontri - Incontro con i volontari per valutare disponibilità, miglioramenti del servizio e valutare una programmazione; - Ridefinizione interna all'ufficio sulla gestione del trasporto - Accordo con i volontari 														
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio servizi sociali														
RIFERIMENTO DUP: MISSIONE 12 Servizi Sociali PROGRAMMA 5 – Interventi per le famiglie														
RILEVAZIONE ANNUALE														
OBIETTIVO n. 8			Attivazione di Tirocini d'inclusione Sociale con enti, cooperative per inserimento persone svantaggiate o con disabilità											
Motivazione del progetto			Obiettivo principale è quello di garantire a persone con particolare vulnerabilità e fragilità, anche in termini di distanza dal mercato del lavoro, e che sono in carico dai servizi sociali, un contesto di socializzazione, recupero abilità/autonomie.											
Risultato del progetto			<ol style="list-style-type: none"> 1) Accrescere collaborazioni con enti territoriali disponibili ad accogliere presso i loro contesti persone destinatarie di questo progetto; 2) garantire momenti di sollievo alle famiglie dei soggetti; 											
			G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Indicatori														
<ul style="list-style-type: none"> - collaborazione con enti, colloqui conoscitivi e definizione obiettivi - delibere di Giunta con proposta tirocinio inclusione sociale, e definizione quota a carico del Comune (inail) - convenzioni e definizione progetti tra soggetto promotore, soggetto ospitante e persona/famiglia interessata - determina di approvazione progetto e convenzione e impegno di spesa (per quota Inail e eventuale contributo motivazionale) - monitoraggio e andamento progetto tramite incontri di verifica 														
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'ufficio servizi sociali														
RIFERIMENTO DUP: MISSIONE 12 Servizi Sociali PROGRAMMA 5 – Interventi per le famiglie														
RILEVAZIONE ANNUALE														

OBIETTIVI 2025 IV SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA



**CORPO
INTERCOMUNALE
POLIZIA LOCALE**

Ufficio Comando

Comuni di Brembate - Capriate San Gervasio - Boltiere
via Monte Grappa, 2
24041 - Grignano fraz. Brembate (BG)
Tel. 035 4816014

SETTORE POLIZIA LOCALE	
OBIETTIVO N. 1	SVILUPPO AZIONI DI POLIZIA AMBIENTALE
Motivazione	Controllo del fenomeno di mal gestione dei rifiuti, compreso l'abbandono ed eventuali forme di inquinamento ad esso legate
Risultato	Contenimento del fenomeno tramite lo sviluppo attività di indagine, ispezioni, iter operativi ed ottimizzazione/potenziamento dei sistemi tecnologici di supporto (es. videosorveglianza)
Esecuzione	G F M A M G L A S O N D
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">- Redazione di n. 1 protocollo operativo con gli Uffici comunali o aziende preposte al tema Peso obiettivo = 20%- Esecuzione n. 200 ispezioni sul territorio Peso obiettivo = 80%
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all' Settore Polizia Locale	
Rilevazione risultati:	dal 01/01/2025 al 31/12/2025



SETTORE POLIZIA LOCALE	
OBIETTIVO N. 2	POTENZIAMENTO PRESENZA VIABILE
Motivazione	Maggior tutela dell'utenza scolastica (nel particolare i pedoni) e presidio delle adiacenze per prevenzione dei disagi viabili
Risultato	Riorganizzazione degli orari di servizio di Polizia con anticipo orario inizio dalle ore 8:00 alle ore 7:30. Aumento della presenza del personale di Polizia Locale presso le adiacenze dei complessi scolastici negli orari di maggior afflusso degli utenti. Controllo della circolazione, presidio degli attraversamenti stradali ed educazione dell'utenza veicolare al rispetto delle regole viabili
Esecuzione	G F M A M G L A S O N D
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">- Rimodulazione orario di servizio del personale di Polizia Locale Peso obiettivo = 50%- Esecuzione n. 60 interventi di presidio scolastico Peso obiettivo = 50%
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'Settore Polizia Locale	
Rilevazione risultati:	Annuale dal 01/01/2025 al 31/12/2025



**CORPO
INTERCOMUNALE
POLIZIA LOCALE**

Ufficio Comando

Comuni di Brembate - Capriate San Gervasio - Boltiere
via Monte Grappa, 2
24041 - Grignano fraz. Brembate (BG)
Tel. 035 4816014

SETTORE POLIZIA LOCALE	
OBIETTIVO N. 3	POTENZIAMENTO SICUREZZA URBANA
Motivazione	Maggior tutela dei luoghi di aggregazione, prevenzione reati a danno dell'utenza debole e sviluppo della percezione di presenza delle autorità a sostegno del cittadino
Risultato	Aumento della presenza del personale di Polizia Locale presso le zone aggregative frequentate da aggregazioni e/o utenze deboli (parchi, biblioteche, spazi ricreativi, locali di ritrovo e di somministrazione ed identificazione dei soggetti frequentanti tali luoghi al fine di agevolare eventuali future necessità legate ad alle operazioni di identificazione e repressione di reati
Esecuzione	G F M A M G L A S O N D
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">- Esecuzione n. 40 interventi di presidio zone aggregative / luoghi frequentazione utenza debole Peso obiettivo = 40%- Esecuzione di n. 100 identificazioni personali di soggetti presso luoghi aperti Peso obiettivo = 40%- Esecuzione di n. 5 interventi presso locali di somministrazione con identificazioni personali di tutti gli avventori presenti Peso obiettivo = 20%
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'Settore Polizia Locale	
Rilevazione risultati:	Annuale dal 01/01/2025 al 31/12/2025



SETTORE POLIZIA LOCALE	
OBIETTIVO N. 4	MIGLIORAMENTO CIRCOLAZIONE STRADALE
Motivazione	Miglioramento della vivibilità del territorio, nel particolare il centro abitato tramite la limitazione e regolazione delle soste irregolari e comportamenti non idonei alla circolazione stradale
Risultato	Maggior presidio del centro storico tramite servizi appiedati di almeno 45 minuti con contestuale verifica delle soste e istituzione di posti di controllo di visibilità ai fini preventivi e repressivi rispetto le norme di comportamento
Esecuzione	G F M A M G L A S O N D
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">- Esecuzione di n. 50 presidi appiedati nel centro storico di almeno 45 minuti cadauno Peso obiettivo = 60%- Esecuzione di n. 50 posti di controllo nel centro storico di almeno 60 minuti cadauno Peso obiettivo = 40%
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all'Settore Polizia Locale	
Rilevazione risultati:	Annuale dal 01/01/2025 al 31/12/2025



**CORPO
INTERCOMUNALE
POLIZIA LOCALE**

Ufficio Comando

Comuni di Brembate - Capriate San Gervasio - Boltiere
via Monte Grappa, 2
24041 - Grignano fraz. Brembate (BG)
Tel. 035 4816014

SETTORE POLIZIA LOCALE	
OBIETTIVO N. 5	OTTIMIZZAZIONE VIDEOSORVEGLIANZA
Motivazione	Attualmente la Polizia Locale è un Corpo di Polizia Intercomunale con indipendenti sistemi di videosorveglianza. E' necessario centralizzare il sistema di ripresa in modo che vi sia più efficienza su controlli e stato di funzionamento dello stesso
Risultato	Centralizzazione ed unificazione della rete di videosorveglianza cittadina presso la sede Comando di Grignano. Dislocazione ottimizzata dei server, riconfigurazione delle reti, potenziamento delle tratte radio vs Comando. Unificazione dei sistemi di controllo di ripresa e rilevazione accessi veicolari tramite unico software di gestione. Esecuzione adempimenti di sicurezza.
Esecuzione	G F M A M G L A S O N D
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">- Ottimizzazione e centralizzazione rete tramite azienda specializzata Peso obiettivo = 50%- Centralizzazione software gestione videosorveglianza cittadina Peso obiettivo = 15%- Centralizzazione software gestione verifica transiti veicolari Peso obiettivo = 15%- Creazione profili personali con definizione ruoli con adeguamento normativa privacy Peso obiettivo = 20%
La rilevazione dei dati degli indicatori è assegnata all' Settore Polizia Locale	
Rilevazione risultati:	Annuale dal 01/01/2025 al 31/12/2025

Brembate, 16 marzo 2025



**Il Responsabile di Polizia Locale
Dott. Riccardo Zannolfi**

 RICCARDO ZANNOLFI
12.05.2025 11:49:30
GMT+02:00

Pag. 5 di 5

ALLEGATO 2

COMUNE DI CAPRIATE SAN GERVASIO

Provincia di Bergamo

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE
2025-2026-2027**

Approvato con deliberazione di GC n. 44 del 02.04.2025

INDICE DELLE SEZIONI

- A. Contenimento della spesa del personale
- B. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- C. Resti assunzionali quinquennio precedente
- D. Utilizzo delle facoltà assunzionali nel PTFP 2025-2027
- E. Lavoro Flessibile
- F. Procedure di stabilizzazione
- G. Progressioni Verticali

Allegati:

Allegato n. 1 – Spesa del personale 2018 ai sensi del DM 17 marzo 2020

Allegato n. 2 – Spesa del personale 2024 ai sensi del DM 17 marzo 2020

Allegato n. 3 – spesa della personale previsione 2025-2027

Allegato n. 4 – spazi assunzionali 2015-2019

A – Limiti della spesa del personale

A1 – Normativa di riferimento:

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) lettera abrogata ⁽¹⁾
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011-2013).

(nota 1: art. 1 lett. A) comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 abrogato dall'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, in particolare viene abrogato l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti)

L'articolo 6, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni". precisa che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 (utilizzo facoltà assunzionali), non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13) ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono le seguenti:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per buoni pasto e spese per equo indennizzo;

- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
- la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali e per nucleo familiare;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.
- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;
- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR.

A2. Situazione dell'ente

il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 1.168.335,24:

Verifica rispetto art. 1, comma 557- quater L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	MEDIA TRIENNALE
€ 1.194.156,63	€ 1.129.823,54	€ 1.181.025,56	€ 1.168.335,24

Tale valore, comprensivo oltre che della retribuzione lorda, anche degli oneri previdenziali e assicurativi e dell'IRAP, risulta essere depurato anche di quanto certificato in relazione agli oneri derivanti dall'erogazione degli assegni per il nucleo familiare, ai sensi di quanto previsto da Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo Lombardia – Deliberazione n. 26/2019, per rendere omogenei i dati del limite rispetto al conteggio attuale.

Nel confronto tra il valore medio di riferimento e la spesa del personale "attuale" devono essere esclusi i costi sostenuti per il riassorbimento del personale in esubero dalle province, gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti successivamente, nonché alcune voci di dettaglio specificamente previste dalla vigente normativa. Il limite determinato in applicazione del predetto comma 557, tuttora vigente, deve essere verificato in relazione ai costi del personale esclusi dai criteri dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, quali ad esempio i trasferimenti ad altri Enti per il personale in convenzione.

Nella tabella di seguito riportata si indicano i valori considerati in occasione dell'approvazione del

Bilancio di Previsione per il triennio 2025-2027, come certificata nel parere espresso dal Revisore dei conti:

Descrizione Voce	Media triennale	Previsione	Previsione	Previsione
	2011/2013	2025	2026	2027
Spese macroaggregato 101 (retribuzioni ed oneri) buoni pasto inclusi	1.093.642,61	1.071.575,30	1.071.575,30	1.071.575,30
Spese macroaggregato 102 (IRAP)	77.865,31	70.629,47	70.629,47	70.629,47
Spese macroaggregato 103 (prestazione di servizi)	13.093,53			
Spese macroaggregato 104 (trasferimenti personale in				
(convenzione 72000 segretario)	56.604,74	72.000,00	72.000,00	72.000,00
Spesa per personale sportello Tari da partecipata	22.873,33	26.840,00	26.840,00	26.840,00
Totale spese di personale (A)	1.264.079,52	1.241.044,76	1.241.044,76	1.241.044,76
Assegni per il nucleo familiare	7.139,76			
Spese per missioni e formazione del personale				
Specifiche disp. di legge - Incentivi recupero entrate	2.551,17			
Specifiche disp. di legge - incentivo funzioni tecniche	7624,28	6190	6190	6190
Rinnovi contrattuali (per assunzioni precedenti a DM		66.120,95	66.120,95	66.120,95
17.03.2020)	15.480,04			
Art. 7 DM 17.03.2020 (costi nuove assunzioni non rilevanti ai fini del c. 557)	0			
Diritti di rogito	6.761,43	4.000,00	4.000,00	4.000,00
Censimento ISTAT		0	0	0
Straordinari elettorali e referendari		0	0	0
Straordinario Polizia Locale finanziato da Regione				
Lombardia	0			
Spesa categorie protette	13.632,25	18.564,63	18.564,63	18.564,63
Quota convenzione Segretario Comunale da altri Enti	0			
Contributo statale art. 1, co. 797 e ss. L. 178/2020		28.800,00	28.800,00	28.800,00
(assunzione assistenti sociali)	0			
Costo personale rimborsato da altri Enti (azienda isola, elettorale, inail, convenzioni pl ...)	42.555,35			
Totale componenti escluse (B)	95.744,28	123.675,58	123.675,58	123.675,58
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.168.335,24	1.117.369,18	1.117.369,18	1.117.369,18

B – Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati

, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Il Ministero della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno ha emanato la **circolare interministeriale esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020**, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019,

convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

In merito alla determinazione della spesa del personale ai sensi del D.M. 17.08.2020 la Corte dei Conti della Lombardia con deliberazione n. 125/2020/PAR del 23.09.2020, in risposta al Comune di Masciago (MB), specifica che, *“in caso di convenzione tra più comuni per la gestione dell'ufficio di segreteria comunale la spesa complessiva del segretario Comunale è imputata integralmente al Comune Capo-convenzione, mentre i comuni aderenti, prevedendo un mero trasferimento di risorse a rimborso non rilevano la loro quota fra quella delle spese di personale, in quanto tale operazione avviene su codici di spesa diversi da quelli indicati nella Circolare...omissis... sulla problematica prospettata dal comune giova comunque richiamare i principi generali del bilancio di cui al decreto legislativo 118 del 2011 e, nel caso di specie, il principio n.18 (prevalenza della sostanza sulla forma) che si riporta integralmente: “Se l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla loro sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati e ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio”. Dovrà, pertanto, essere considerata spesa di personale, dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.”* Pertanto, ai fini del calcolo della spesa per il personale, questo Ente ha considerato fra le uscite le voci relative ai trasferimenti a favore degli enti ai quali sono trasferite risorse a titolo di spese per il personale in convenzione, applicando tale principio, oltre che alla convenzione di segreteria e di polizia locale, anche ad altri servizi.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in

servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024

- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia Tabella 1 DM 17/03/2020 Anno da 2025	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2022	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2023	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2024	Valori soglia Tabella 3 DM 17/03/2020
a	0-999	29,50%	33,00%	34,00%	35,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	33,00%	34,00%	35,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	28,00%	29,00%	30,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26,00%	27,00%	28,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	25,00%	26,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	19,00%	21,00%	22,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	14,00%	15,00%	16,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	8,00%	9,00%	10,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,00%	4,5%	5,00%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

B2. Situazione dell'ente

Di seguito il calcolo del rapporto percentuale tra le spese di personale dell'esercizio 2024 e il valore medio delle entrate correnti per gli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti d dubbia esigibilità iscritto ne bilancio di previsione dell'anno 2025-2027:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto di FCDE			
	2021	2022	2023
Entrate correnti ultimo triennio Dati da consuntivi approvati	b	c	c
	€ 6.535.627,09	€ 6.169.310,70	€ 5.939.797,83
FCDE su bilancio di previsione esercizio 2024	d	d	d
	€ 323.325,41	€ 323.325,41	€ 323.325,41
entrate al netto FCDE	€ 6.212.301,68	5.845.985,29	€ 5.616.472,42
Media delle entrate al netto di FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 5.891.586,46		
	[(a-d)+(b-d)+(c-d)] /3		

Rapporto percentuale tra spese del personale 2024 e media entrate ultimo triennio		
Spese di personale per l'esercizio 2024 (allegato 1)	€ 1.351.023,40	22,93%
Media delle entrate 2021/2023 al netto di FCDE	€ 5.891.586,46	

Il Comune di Capriate San Gervasio si colloca in fascia demografica "e", con una popolazione residente al 31 dicembre 2024 pari a 8.342 abitanti.

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia Tabella 1 DM 17/03/2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2022	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2023	Valori calmierati Tabella 2 DM 17/03/2020 Anno 2024	Valori soglia Tabella 1 DM 17/03/2020
e	5000-9999	26,90%	24,00%	25,00%	26,00%	26,90%

Avendo un rapporto percentuale tra le spese di personale 2024 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE 2024 assestato, pari al **22,93 %**, inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, si colloca tra i **comuni virtuosi**

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(A) Media Entrate 2021/2023 al netto del FCDE	€ 5.891.586,46
---	----------------

(B) Percentuale Tabella 1 DM 17 marzo 2020	26,90%
(C) = A*B	€ 1.584.836,76
(D) Spesa di personale dell'anno 2024 (Allegato n.2)	€ 1.351.023,40
(E) Spazio finanziario teorico = C-D	€ 233.813,36

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente nel triennio 2022-2024 è il seguente:

(A) Spesa di personale dell'anno 2018 (allegato n.2)	€ 1.154.561,21
(B) Percentuale Tabella 2 DM 17 marzo 2020 per le assunzioni nell'anno 2024	26,00%
(C) Spazio finanziario calmierato per le assunzioni dell'anno 2024 = A*B	€ 300.185,91
(D) Percentuale calmierata Tabella 2 DM 17 marzo 2020 per le assunzioni nell'anno 2025	26,90%
(E) Spazio finanziario per le assunzioni dell'anno 2025 = A*D	€ 310.576,97

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere:

- nell'anno 2025 entro lo spazio finanziario di **€ 233.813,36**

C – Resti assunzionali del quinquennio precedente

C1. Normativa

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Con riferimento alle cessazioni di personale per il periodo 2015/2019 (su cessazioni dell'anno precedente, sono vigenti le seguenti disposizioni:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26.

A decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2022-2024**, nel rispetto della

programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;**

L'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 e s.m.i. definisce infine le percentuali di turn over derivanti dalle cessazioni di personale intervenute a decorrere dall'anno 2015 e conseguentemente determina le modalità di calcolo dei cosiddetti "resti assunzionali".

Come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del D.L. 4/2019, è consentito il cumulo delle ~~ore~~ destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Facoltà 2015	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
Percentuale standard	Art. 3 del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5- quater del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%

Facoltà 2016	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5- quater del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 24 luglio 2014	75,00%

Facoltà 2017	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%

Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del D.L. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 24 luglio 2014	75,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del D.L. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%

Facoltà 2018	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del D.L. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017	75,00%
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio	90,00%

		nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto- legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%

Facoltà 2019	Riferimento normativo per il calcolo	Tipologia di Enti	Percentuale di calcolo*
--------------	--------------------------------------	-------------------	-------------------------

Percentuale standard	Art. 3 del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5- sexies del decreto- legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%
----------------------	--	---	---------

* Le percentuali di calcolo si applicano sulle cessazioni intervenute nell'anno precedente

C2. Situazione dell'Ente

Il Comune di Capriate San Gervasio, avendone i requisiti per quanto previsto dall'art. 1, comma 479, lett. d) della Legge 232/2016, conserva resti assunzionali derivanti da cessazioni avvenute nel corso degli anni così come indicato nell'allegato 3 ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali per l'anno 2022.

Il calcolo del resto assunzionale è chiarito dalla nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

La Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG si è pronunciata sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Il resto assunzionale così calcolato è stato ridotto in ragione della quota già utilizzata ad incremento delle risorse destinate all'erogazione dell'indennità di posizione e della retribuzione di risultato del personale titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 11-bis, comma 2, del Decreto Legge 14/12/2018 n. 135, convertito in Legge n. 12 del 11/02/2019, così come effettuato nel 2020 per la quota pari a € 8.144,59; Il budget assunzionale dell'anno 2020 che risulta disponibile per nuove assunzioni di personale è pari a € 49.979,54=.

Per effetto del comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. n. 90 del 2014, al suddetto budget può essere sommato quello del 2020, relativo a cessazioni, pari a € 34.999,80, per un totale potenziale di € 84.979,34.

Dato atto che il budget assunzionale è stato ridotto della somma di € 8.144,59 per il contenimento dello sfioramento del limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, c.2 del D.lgs. n. 75/2017, così come disposto con delibera di giunta comunale n. 198 del 14/12/2020.

Pertanto il budget assunzionali finale è pari a € **76.834,75** (€ 84.979,34 - € 8.144,59)

– Utilizzo della facoltà assunzionali nel PTFP 2025 2027

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e pertanto è ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma.

La Ragioneria dello Stato, con il parere prot. 12454 del 15 gennaio 2021, dopo aver effettuato un

excursus della normativa, afferma:

"Si rappresenta che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni *antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2, del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, dello stesso articolo, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale. Infatti, tale previsione va ricondotta nell'ambito di una deroga alla specificamisura finalizzata a rendere, in ogni caso, graduale la dinamica della crescita della spesa di personale dei comuni che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore (arco temporale 2020-2024), consentendo a tali enti la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, del comma 1, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore epiù favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa - se più favorevole - alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 - Tabella 1, del decreto attuativo."*

In altri termini, la Ragioneria dello Stato interpreta la deroga concessa per i resti assunzionali relativi al periodo 2020-2024 come una facoltà dell'ente locale di scegliere se utilizzare i predetti resti ovvero, vale a dire in alternativa, gli incrementi della spesa di personale stabiliti dall'art. 5, comma 1, dello stesso DM. Quindi il comune, come previsto dalla normativa, ha:

- quantificato i resti relativi a facoltà assunzionali del quinquennio 2015/2019;
- determinato gli incrementi della spesa di personale sulla base delle percentuali previste dall'art. 5, comma 1, del DM 17 marzo 2020, relativi agli anni 2020/2024.

Dovendo optare per la scelta fra le due grandezze, ovviamente, si sceglie di utilizzare, per le nuove assunzioni, le facoltà assunzionali determinate ai sensi del D.M. 17.03.2020.

Le facoltà assunzionali che possono essere effettivamente utilizzate per le assunzioni sono quelle determinate con applicazione delle percentuali calmierate di cui alla Tabella 2 DM 17 marzo 2020 inferiore all'incremento massimo teorico di cui alla Tabella 1 del medesimo decreto:

Calcolo effettivo delle facoltà assunzionali per il PTFP 2024 – 2026. Anno 2024	
Facoltà assunzionali – Tabella 2 DM 17/03/2020	€ 300.185,91
Valore complessivo delle facoltà assunzionali per l'anno 2024	€ 300.185,91
Calcolo effettivo delle facoltà assunzionali per il PTFP 2025 – 2027. Anno 2025	
Facoltà assunzionali – Tabella 2 DM 17/03/2020	€ 310.576,97
Valore complessivo delle facoltà assunzionali per l'anno 2025	€ 310.576,97

Le progressioni verticali che l'Amministrazione Comunale intende effettuare nel triennio 2025 – 2027 unitamente al completamento delle assunzioni previste nel piano assunzionale 2024-2026, consumano parzialmente le facoltà assunzionali a disposizione, considerato altresì che deve essere incrementato il trattamento accessorio del personale (il cui limite è definito dall'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 27 maggio 2017 n. 75), per garantire, a fronte di un incremento delle unità di personale rispetto a quelle in servizio al 31.12.2018, l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018 del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa.

La **programmazione delle assunzioni per il triennio 2025-2027**, non considerando le eventuali sostituzioni di personale che dovessero cessare in corso d'anno, per ragioni attualmente non prevedibili, è la seguente:

Anno	Assunzioni previste da realizzare nel PTFP 2025 – 2027
-------------	---

2025	Progressione verticale di n. 2 operatori esperti – ex Cat. B3 con contratto a tempo pieno e Indeterminato, con sostituzione in pianta organica di n. 2 Istruttori – ex cat. C
2026	Nessuna assunzione, in caso di necessità si provvederà alla sostituzione dei dipendenti che nell'anno cesseranno con figure equivalenti,
2027	Nessuna assunzione, in caso di necessità si provvederà alla sostituzione dei dipendenti che nell'anno cesseranno con figure equivalenti,

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

La **dotazione organica dell'Ente** del triennio 2025-2027, a seguito delle assunzioni programmate nel Piano Triennale di fabbisogno di personale, è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI al 31/12/2024	DOTAZIONE ORGANICA prevista
B	7	8
C	14	14
D	8	8
TOTALE	29	30

Categoria Profilo	Dipendenti in servizio entro il 31.12.2024 t.indeterm.		Cessazioni previste		Assunzioni previste						Totale	
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	2025		2026		2027		Full Time	Part Time
					F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.		
Cat. D	7	1	-	-	-	-	-	-	-	-	7	1
Cat. C	11	3	-	-	-	-	-	-	-	-	11	3
Cat. B	4	3	-	-	1	-	-	-	-	-	5	3
Totale	22	7	0	0	1	-	-	-	-	-	23	7

Di seguito la distribuzione del personale tra i vari settori:

	POSTI COPERTI al 31/12/2024	DOTAZIONE ORGANICA
1 SETTORE AFFARI GENERALI	6	7
2 SETTORE GESTIONE RISORSE	4	4
3 SETTORE GEST. TERRITORIO	8	8
4 SETTORE AREA SERVIZI ALLA PERSONA	7	7
5 SETTORE AREA POLIZIA LOCALE	4	4
	29	30

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786

P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2019 x 13 mensilità + ind comparto bilancio 12 mens + ind. Vigilanza 13 mens + ind. qualif. 13 mens)	ONERI CONTRIBUTIVI 27,88 % (CPDEL 23,80%, INADEL 2,88%, 1,2 % INAIL)	TOTALE
A	19.548,07 €	5.450,00 €	24.998,07 €
B	21.162,38 €	5.900,07 €	27.062,45 €
B3	22.217,34 €	6.194,19 €	28.411,53 €
C	23.725,21 €	6.614,59 €	30.339,80 €
C agente PL	25.036,05 €	6.980,05 €	32.016,10 €
D	25.769,51 €	7.184,54 €	32.954,05 €
D ufficiale PL	27.080,35 €	7.550,00 €	34.630,35 €
D3	29.389,31 €	8.193,74 €	37.583,05 €
D3 ufficiale PL	30.700,15 €	8.559,20 €	39.259,35 €

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016- 2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni afferenti tale categoria per mobilità. Per tutte le assunzioni con concorso deliberate successivamente al 21/05/2018, si farà riferimento alla unificata categoria D.

Con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 (nel seguito, CCNL 2019-2021) sono state definite le nuove aree professionali:

- Area dei funzionari ed elevata qualificazione
- Area degli Istruttori
- Area degli Operatori esperti
- Area degli Operatori

Programmazione delle cessazioni dal servizio, assunzione e trasformazioni nel triennio 2025-2027

PROGRESSIONI VERTICALI ANNO 2025-2027					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MAGGIOR COSTO ANNUO	NOTE
EX B3 - EX C	1	ISTRUTTORE	TEMPO PIENO	1.430,00	2025
EX B3 - EX C	1	ISTRUTTORE	TEMPO PIENO	1.430,00	2025
TOTALE				2.860,00	

CESSAZIONI ANNO 2025-2027					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MAGGIOR COSTO ANNUO	NOTE
		NESSUNA			

TOTALE		
--------	--	--

ASSUNZIONI ANNO 2025-2027					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ ASSUNZIONI	COSTO ANNUO
		NESSUNA			

TRASFORMAZIONE DI ORARIO ANNO 2025-2027					
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MAGGIOR COSTO ANNUO	NOTE
		NESSUNA			

SPESE DI PERSONALE		
ASSUNZIONI 2024-2026 (CONSOLIDATE)		100.538,45
CESSAZIONI 2024-2026 (CONSOLIDATE)	A DETRARRE	34.112,73
PROGRESSIONI VERTICALI PREVISTE		2.860,00
SPESE DI PERSONALE ASSIUNTIVA		69.285,72
BUDGET POTENZIALE DI INCREMENTO DI SPESA DI PERSONALE RISPETTO A QUELLA 2018 PER L'ANNO 2024 DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO		310.576,97
DIFFERENZA		241.291,25

E – Lavoro flessibile

E1 – Normativa di riferimento: art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), **l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014** dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

La **Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG** ha chiarito che "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della

spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Sempre la **Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 23/2016/QMIG** ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

Il nuovo **comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001**, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Il limite massimo di spesa per lavoro flessibile è costituito dalla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, come da seguente prospetto:

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

LAVORO FLESSIBILE	2024 (assestato)	2025	2026
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 4.900,00	€ 9.000,00	€ 9.000,00
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 9.000,00

E2. Situazione dell'ente

- L'assunzione di n. 1 dipendente nel 2025 a tempo determinato presso l'ufficio demografico tramite agenzia interinale rientra nel limite del lavoro flessibile.

F – Procedure di stabilizzazione

F1 – Normativa di riferimento: art. 20, c.1, D.lgs. 75/2017

L'articolo 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, come modificato dall'articolo 1, commi 1 e 1-bis, del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 (Milleproroghe) stabilisce che:

“le Pubbliche Amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31.12.2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.*

F2. Situazione dell'ente

Nell'Ente non ricorre la fattispecie di cui all'art. 20, c.1, del D.lgs. 75/2017.

E – Progressioni Verticali

G1 – Normativa di riferimento: art. 22, c.15, D.lgs. 75/2017

L'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, come modificato dall'articolo 1, comma 1-ter, del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 (Milleproroghe) stabilisce che: *“per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria”.*

F2. Situazione dell'ente

Nell'Ente prevede 2 progressioni verticali di cui all'art. 22, c.15, del D.lgs. 75/2017.

Allegato 1 – Spesa del personale 2018 ai sensi del DM 17 marzo 2020

DM 17 marzo 2020 pubblicato su GU s. gen. n.108 del 27/04/2020 attuativo art. 33, c. 2 del D.L. 34/2019

DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblicoimpiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Delibera della Corte dei Conti della Lombardia 125/2020/PAR del 23.09.2020: Considerato che l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati ed ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio (principio contabile n. 18 - prevalenza della sostanza sulla forma). Pertanto viene considerata "spesa di personale" dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura presentino ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.

In sintesi:

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale sono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le componenti da escludere sono le seguenti:

- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;
- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR.

MACROAGGREGATO BDAP – SPESE INCLUSE	Codici spesa Piano Conti Integrato	Impegnato 2018
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	1.154.561,21
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	884.306,24
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	10747,89
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	608.123,73
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	15.315,57
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	130.304,39
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	80,79

Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	107.703,27
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	12.030,60
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	0
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	11.648,11
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	-
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	11.648,11
Contributi sociali a carico dell'Ente	U.1.01.02.00.000	258.606,86
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	247.615,39
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	247.615,39
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	0,00
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	0
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	0
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	10.991,47
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	10.991,47
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	-
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-
Trasferimenti per personale in convenzione	U.1.04.00.00.000	0,00
Trasferimenti per personale in convenzione (polizia locale, segretario comunale, protezione civile, piano di zona)	U.1.04.	0,00
Totale Spesa per il personale anno 2018		1.154.561,21

Allegato 2 – Spesa del personale 2024 ai sensi del DM 17 marzo 2020

DM 17 marzo 2020 pubblicato su GU s. gen. n.108 del 27/04/2020 attuativo art. 33, c. 2 del D.L. 34/2019

DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblicoimpiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Delibera della Corte dei Conti della Lombardia 125/2020/PAR del 23.09.2020: Considerato che l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati ed ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio (principiocontabile n. 18 - prevalenza della sostanza sulla forma). Pertanto viene considerata "spesa di personale" dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura presentino ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.

Delibera della Corte dei Conti della Lombardia 125/2020/PAR del 23.09.2020: Considerato che l'informazione contabile deve rappresentare fedelmente ed in modo veritiero le operazioni ed i fatti che sono accaduti durante l'esercizio, è necessario che essi siano rilevati contabilmente secondo la loro natura finanziaria, economica e patrimoniale in conformità alla sostanza effettiva e quindi alla realtà economica che li ha generati ed ai contenuti della stessa, e non solamente secondo le regole e le norme vigenti che ne disciplinano la contabilizzazione formale. La sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio (principiocontabile n. 18 - prevalenza della sostanza sulla forma). Pertanto viene considerata "spesa di personale" dal comune capofila come anche dagli altri comuni, tutto ciò che attiene, nella sostanza, all'assunzione del personale stesso. Spetta all'ente motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura presentino ambiguità, da sciogliere sulla base del richiamato principio contabile.

In sintesi:

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale sono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le componenti da escludere sono le seguenti:

- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;
- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR.

Di seguito la tabella con tutte le spese di personale comprese anche quelle da escludere

MACROAGGREGATO BDAP	Codici spesa Piano Conti Integrato	Impegnato 2024
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	1.048.521,30
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	818.613,43
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	0
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	643.082,02

Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	5.163,90
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	152.317,86
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	-
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	-
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	0
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	18.049,65
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	14.998,55
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	3.051,10
Contributi sociali a carico dell'Ente	U.1.01.02.00.000	229.907,87
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	229.907,87
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	225.239,08
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	4.668,79
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	0
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	0
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	0,00
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	0,00
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-

Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	-
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-

Trasferimenti per personale in convenzione	U.1.09.00.00.000	302.502,10
---	-------------------------	-------------------

Trasferimenti per personale in convenzione (polizia locale, segretario comunale, protezione civile, piano di zona)	U.1.09.	302.502,10
--	---------	------------

Totale Spesa per il personale anno 2024		1.351.023,40
--	--	---------------------

Allegato 3 – Previsioni Spesa del personale 2025-2027 ai sensi del DM 17 marzo 2020

MACROAGGREGATO BDAP – SPESE INCLUSE	Codici spesa Piano Conti Integrato	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	1.234.018,63	1.234.018,63	1.234.018,63
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	995.543,36	995.543,36	995.543,36
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	722.874,22	722.874,22	722.874,22
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	4.913,72	4.913,72	4.913,72
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	249.963,42	249.963,42	249.963,42
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	-	-	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	-	-	-
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-	-	-
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	292,00	292,00	292,00
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	0	0	0
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	16.000,00	16.000,00	16.000,00
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-	-	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Contributi sociali a carico dell'Ente	U.1.01.02.00.000	238.475,27	238.475,27	238.475,27

Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	238.475,27	238.475,27	238.475,27
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	233.395,95	233.395,95	233.395,95
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	4.879,32	4.879,32	4.879,32
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	0	0	0
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	0	0	0
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	200,00	200,00	200,00
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	0,00	0,00	0,00
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-	-	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-	-	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	200	200	200
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	0	-	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-	-	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-	-	-

Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	-	-	-
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-	-	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-	-	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-	-	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-	-	-

Trasferimenti per personale in convenzione	U.1.09.00.00.000	144.608,00	144.608,00	144.608,00
Trasferimenti per personale in convenzione (polizia locale, segretario comunale)	U.1.09.	144.608,00	144.608,00	144.608,00

Totale Spesa per il personale anno 2025-2027		1.378.626,63	1.378.626,63	1.378.626,63
---	--	---------------------	---------------------	---------------------

RESTI ASSUNZIONALI 2015-2019 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2014-2018

(con tabellari riattualizzati al nuovo ccnl)

CESSAZIONI					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	13ma MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
Istruttore amministrativo (Venier Mariarosa)	2014	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
RESTI ANNI PRECEDENTI					
Disponibile per assunzioni anno 2015 (60% delle cessazioni a.p. 2014)*				60%	13.223,65
TOTALE RESTI 2015					13.223,65
I resti di € 13.223,65 sono equivalente alla spesa per l'assunzione di un part time a 21 ore					
CESSAZIONI					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	13ma MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
NESSUNA	2015				
RESTI ANNI PRECEDENTI					13.223,65
Disponibile per assunzioni anno 2016 (75% delle cessazioni a.p. 2015)*				75%	0,00
TOTALE RESTI 2016					13.223,65
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE e ind qualifica €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
operaio generico	2016	B1	1.502,84	1.502,84	19.536,91
Istruttore amministrativo	2016	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					41.576,32
Disponibile per assunzioni anno 2017 (75% delle cessazioni a.p. 2016)*				75%	31.182,24
RESTI ANNI PRECEDENTI					13.223,65
A DETRARRE ASSUNZIONI 2016					0,00
TOTALE RESTI 2017					44.405,89
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Esecutore	2017	B1	1.502,84	1.502,84	19.536,91
Istruttore direttivo	2017	D1	1.844,62	1.844,62	0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					19.536,91
Disponibile per assunzioni anno 2018 (75% delle cessazioni a.p. 2017)*				75%	14.652,68
RESTI ANNI PRECEDENTI					44.405,89

SPESA SOSTENUTA PER L'ASSUNZIONE DI N. 2 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI A TEMPO PIENO 36 ORE SETTIMANALI	44.078,82
TOTALE RESTI 2018	14.979,75

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Esecutore	2018	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
Istruttore direttivo	2018	D1	1.844,62	1.844,62	23.980,09
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					46.019,50
Disponibile per assunzioni anno 2018 (75% delle cessazioni a.p. 2017)*				100%	46.019,50
TOTALE RESTI ANNI PRECEDENTI					14.979,75
SPESA SOSTENUTA PER L'ASSUNZIONE DI N. 1 ISTRUTTORE TECNICO PART TIME 18 ORE SETTIMANALI					11.019,71
TOTALE RESTI 2019					34.999,80
RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015-2019 PER CESSATI 2014-2018					49.979,54

ANNO 2019 : per effetto comma 5 sexies dell'art. 3 del D.L. n. 90 del 2014 si può sommare il budget 2020 per cessazioni 2019					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
Istruttore direttivo	2019	D1	1.844,62	1.844,62	23.980,09
collaboratore amministrativo	2019	B3	1.588,65	1.588,65	20.707,76
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1 (50%)	847,67	847,67	11.019,71
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					143.865,20
Disponibile per assunzioni anno 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2019)*				100%	143.865,20
TOTALE RESTI ANNI PRECEDENTI					49.979,54
assunzioni:					
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
istruttore amministrativo	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
Collaboratore amministrativo	2019	B3	1.588,65	1.588,65	20.707,76
agente di polizia locale	2019	C1	1.695,34	1.695,34	22.039,41
SPESA SOSTENUTA PER L'ASSUNZIONE DI N. 4 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI E N. 1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO, TUTTI A TEMPO PIENO 36 ORE					108.865,40

SETTIMANALI		
CESSATI 2019 AL NETTO ASSUNZIONI 2019		34.999,80
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI INCLUSO IL 2019	84.979,34	
Utilizzo spazi assunzionali per fondo po anno 2020	-8.144,59	
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI disponibili INCLUSO IL 2019	76.834,75	